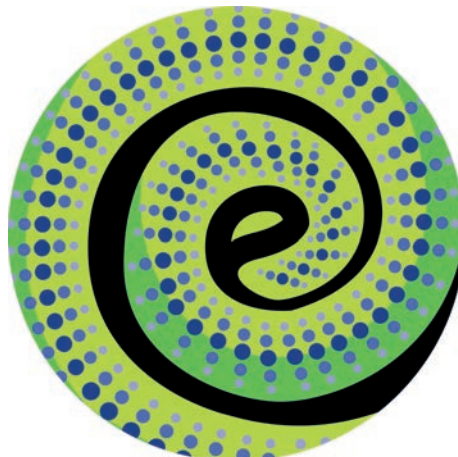


Puro apprendimento.



Contenuto.

- 3 Editoriale
- 4 Torre del Potere
- 5 Ponte di Leonardo
- 6 Team²
- 7 EasySpider
- 8 RealityCheck
- 10 Gioco di Parole
- 11 CultuRallye
- 12 SysTeaming
- 13 Facilitare la Sicurezza
- 14 Passaparola
- 16 Fascia del Cambiamento
- 17 Bastone Magico
- 18 TeamNavigator
- 19 Labirinto
- 20 IncastroPerfetto
- 21 Pipeline
- 22 Caso di studio: saving in Produzione e supporto al Project Management
- 23 METALOG® training tools Workshop
- 24 SolutionBoard
- 26 Scoop
- 27 Il parole all esperto: facilitare lo sviluppo manageriale
- 28 StrangeWorld
- 29 Complessità
- 30 Le nostre stelle segrete
- 32 MicroAuto
- 33 CommuniCards
- 34 Reazione a Catena
- 35 METALOG® a Scuola: sviluppare l'Intelligenza emotiva
- 36 Pista delle Biglie
- 37 Rischiatutto
- 38 Vendita del Cuore
- 39 EcologicaMente
- 40 Asse di Equilibrio, CerchioPazzo
- 41 ChiodiMagici, Poli Gordiani, Bende, Corde
- 42 Modulo d'ordine
- 43 Termini e condizioni
- 44 EmotionCards



RealityCheck. p. 8



EmotionCards.2. p. 44



MicroAuto. p. 32

Editoriale.

Benvenuti nel nuovo catalogo **METALOG®** 2013 per l'Italia!

METALOG® sta crescendo sempre di più e sono contenta di poter affermare che molti formatori, facilitatori e consulenti stanno utilizzando i nostri strumenti di apprendimento in diversi contesti operativi con grande efficacia ed entusiasmo. I risultati si vedono!

Nuovi strumenti per 2013.

Abbiamo sei nuovi strumenti per questa stagione! **RealityCheck** è un energizzante e brillante attività che permette di avviare qualsiasi laboratorio formativo. E' fantastico per lo sviluppo della comunicazione ed il gioco di squadra (vedi pagina 8).

IncastroPerfetto (pagina 20) è un modo straordinario per imparare praticamente le attività di Problem Solving e di Decision Making ed è perfetto per favorire il miglioramento della produttività e o sviluppo e la gestione della qualità.

Coach e counselor di tutta Europa hanno provato ed acquistato la nostra nuova **SolutionBoard** (vedere a pagina 24) che permette, attraverso una tavola di legno simile ad una scacchiera, di accelerare la visualizzazione delle dinamiche di gruppo, toccando e sentendo con mano le risorse e le situazioni reali presenti nel sistema, in un modo del tutto nuovo. Così facendo permette al facilitatore di distinguersi con risultati subito operativi, soddisfacendo le aspettative anche dei clienti più esigenti.

StrangeWorld (pagina 28) è un affascinante esercizio di comunicazione interculturale e come tutto dipende dai nostri modelli mentali e dai nostri stereotipi. Funziona anche brillantemente per favorire la comunicazione fra gruppi virtuali o delocalizzati o per favorire la diffusione di una cultura condivisa all'interno dei dipartimenti di una grande organizzazione: il lavorare insieme e meglio ne trarrà sicuramente beneficio.

MicroAuto è una attività di costruzione di un veicolo e quindi è molto operativa, perché coinvolge tutte le fasi di costruzione e presentazione di un prodotto, dal suo marchio alla prova su strada ... Il divertimento è poi assicurato soprattutto quando diventa una palestra di comunicazione anche fra gruppi e team interfunzionali, permettendo di provare con mano la gestione del cambiamento con un'occhio al controllo qualità (vedi pagina 32).

EcologicaMente invece è un esercizio molto moderno che ci permette di dimostrare l'importanza di concentrarsi sul quadro generale e di più sul lungo termine: ci mostra visivamente il pericolo del favorire solo ed esclusivamente l'interesse personale e mantenersi isolati nel proprio modo di pensare (vedere pagina 39). Mi piacerebbe che i nostri politici ed anche alcuni a livello internazionale lo facessero insieme a noi: qualcosa sicuramente cambierebbe positivamente!

Esperienze "vive" di METALOG® in Italia.

Dopo tre anni stiamo incominciando ad avere diverse esperienze operative in contesti aziendali, scolastici e formativi che ci fanno dire con orgoglio che i nostri strumenti funzionano in contesti diversi ed in modi diversi. Date un'occhiata alle esperienze che abbiamo realizzato e che anche altri formatori e consulenti hanno condotto e sviluppato:

- nel settore sicurezza (pagina 13)
- nei gruppi di lavoro (pagina 22)
- nelle aziende (pagina 27)
- nelle scuole (pagina 35)

Venite quindi a trarre vantaggio dalla nostra conoscenza specializzata frequentando un nostro **workshop**!

Chiedeteci anche di realizzarle e di provarle direttamente.

Qualsiasi cosa facciamo si tratta di eccellenti occasioni presso di

Voi per sperimentare di persona il valore concreto degli strumenti e per valorizzare al meglio progetti di facilitazione, coaching, counseling e formazione, ma anche di consulenza operativa.

Naturalmente, è anche una grande opportunità per mettersi in contatto e a confronto con altri professionisti della formazione.

Vi auguro buon lavoro e buon divertimento, soprattutto quando facilitiamo l'apprendimento!



StrangeWorld. p. 28

Cristina Carini

Torre del Potere.

Per i team che fissano più in alto i propri obiettivi.



Progetto.

La “Torre del Potere” è un progetto di sviluppo del potenziale orientato all'apprendimento che rende l'interazione tra i partecipanti: visibile, udibile (ascoltabile) e tangibile. Sappiamo che le grandi squadre fanno grandi cose. Ma la costante sfida per raggiungere e superare gli obiettivi è molto impegnativa per tutti coloro che vi sono coinvolti. “Come si deve agire?”, “Cos'è importante per ciascuno nel lavoro di squadra?”, “Chi prenderà il comando?”. Queste sono solo alcune tra le tante domande che richiedono risposte. Le risposte sono la chiave per produrre un efficace e sinergico lavoro di squadra.

Preparazione e svolgimento.

Il formatore posiziona 8 blocchi di legno in posizione verticale sul pavimento. Ogni membro della squadra prende una delle corde che sono collegate ad una gru. Il compito è quello di utilizzare la gru per costruire una torre sistemando i blocchi uno sopra l'altro. I partecipanti non sono autorizzati a toccare i blocchi con le mani o con altre parti del proprio corpo. Il compito sembra semplice, ma considerate la diversa angolazione del taglio di ciascun blocco e la necessità che tutti i partecipanti lavorino insieme, costruire la torre inizia a diventare difficile! Questo compito può essere portato a termine solo con una precisa pianificazione, una buona comunicazione, insieme ad un lavoro di squadra ben organizzato.

Obiettivi di apprendimento.

Formazione alla leadership: affrontare il rischio, fornire feedback.

Team building: comunicare e collaborare efficacemente, problem solving all'interno del gruppo.

Gestione del progetto: simulare una pianificazione strategica, lavorare secondo ritmi incalzanti e pressanti.

Partecipanti (min/ott/max): 8/12/24.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 10–45 minuti.

Spazio necessario: 8 x 8 m.

Torre del Potere. Fino a 24 partecipanti. Contenuto: 1 gru (faggio) con staffa (acciaio inox), 24 corde robuste (2 m x 3 mm), 8 blocchetti di legno (faggio), 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 14 cm. Peso: 6.6 kg valigetta inclusa.

Torre del Potere XXL. Fino a 34 partecipanti. Contenuto: 1 gru (faggio) con staffa (acciaio inox), 34 corde robuste (2 m x 3 mm), 8 blocchetti di legno (faggio), 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 14 cm. Peso: 7 kg valigetta inclusa.

Torre del Potere individuale. Su richiesta si possono realizzare personalizzazioni per gruppi ed eventi aziendali dove ad esempio i “valori” condivisi sono stampati a laser sui singoli blocchi.



N° ordine. 1534. € 220,00 + IVA e spese di spedizione
XXL. N° ordine. 1551. € 245,00 + IVA e spese di spedizione
Individuale. N° ordine. 1527. 270,00 € + IVA e spese di spedizione
Individuale XXL. N° ordine. 1528. 290,00 € + IVA e spese di spedizione

Ponte di Leonardo.

Superare qualsiasi ostacolo.



Progetto.

L'idea per questa costruzione proviene dal genio universale Leonardo Da Vinci. Intorno al 1480, egli progettò un ponte trasportabile che poteva essere eretto senza l'impiego di attrezzi.

Obiettivi importanti per lo sviluppo di una squadra sono la creazione di stabilità all'interno del gruppo stesso, la capacità di colmare le lacune e di superare gli ostacoli. Il Ponte di Leonardo si rivelerà un successo efficace nel promuovere lo spirito di squadra.

Preparazione e svolgimento.

Il compito dei partecipanti è di costruire un ponte autoreggente di 4 metri, usando solo i 28 bastoni forniti.

Non è consentito l'utilizzo di qualsiasi altro attrezzo. Dopo un primo brainstorming (confronto di idee) in piccoli sottogruppi, tutti i partecipanti iniziano a costruire il ponte. I fattori chiave per una buona riuscita sono la coordinazione all'interno del gruppo, la creatività e la condivisione delle conoscenze. Il risultato sarà una costruzione autoreggente, che può essere considerata una metafora della stabilità interna ed esterna della squadra.

Un'altra tematica che può essere affrontata: come le squadre diventano sempre più vicine, ad esempio, in un ambiente interculturale. I partecipanti cominciano a costruire il ponte iniziando dalle due estremità. Il ponte li fa avvicinare sempre di più. Alla fine le due parti del ponte diventano una cosa sola.

Partecipanti (min/ott/max): 6/10/14.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 45–60 minuti.

Spazio necessario: 5 x 8 m.

Obiettivi di apprendimento.

Teambuilding: interattività, feedback, creazione di un sistema di apprendimento comune, integrazione dei soggetti più deboli, accettazione degli errori, gestione della scarsità.

Project Management: gestione di pezzi numericamente scarsi, condivisione del know-how, ricerca di soluzioni creative.

Comunicazione Interculturale: allineamento culturale, riconoscimento dei bisogni, accettazione dei diversi punti di vista.

Ponte di Leonardo. Contenuto: 28 bastoni rossi (in legno, levigati, rivestiti), 28 bastoncini per la fase di progettazione, 1 foglio dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 138 x 16 x 13 cm. Peso: 6.7 kg.



N° ordine. 1526. € 235,00 + IVA e spese di spedizione

Team².

Più della somma delle parti.



Progetto. E' un classico delle dinamiche di gruppo in uso fin dagli anni '70. Dopo opportune modifiche e miglioramenti, è nata una versione professionale. Alle cinque forme originali se ne sono aggiunte altre cinque. Così adesso è possibile non solo usare Team² con un numero doppio di partecipanti, ma anche cambiare il livello di difficoltà secondo le vostre esigenze, semplicemente non utilizzando le forme più complicate.

Il compito sarà una sfida per la squadra, perché la soluzione si può trovare solo attraverso un'efficace collaborazione e una comunicazione non verbale.

I pezzi multicolore del puzzle sono ricavati da plexiglass, utilizzando una tecnologia laser.

Questo processo di lavorazione garantisce la precisione delle misure e degli incastri, oltre ad una facile "maneggevolezza".

Preparazione e svolgimento. Compito del gruppo è assemblare i pezzi di forme differenti in modo che essi formino un certo numero di quadrati (uno per persona) della stessa misura. Non è consentito parlare durante l'attività e i partecipanti devono seguire un dato insieme di regole per scambiarsi i pezzi.

La chiave per affrontare questa sfida è lo spirito di squadra: mentre i quadrati individuali possono essere assemblati in molti modi diversi, esiste una sola combinazione in grado di completarli tutti e 10 allo stesso tempo. Perciò alcuni membri della squadra dovranno smontare i quadrati che hanno già terminato per condividere i loro pezzi con il resto del gruppo.

Il messaggio è chiaro: se un gruppo intende avere successo in qualsiasi compito, tutti i membri devono inevitabilmente subordinare i loro obiettivi personali (in questo caso il completamento del loro quadrato) a quelli del gruppo nel suo complesso.

Partecipanti (min/ott/max): 5/10/12.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 15–30 minuti.

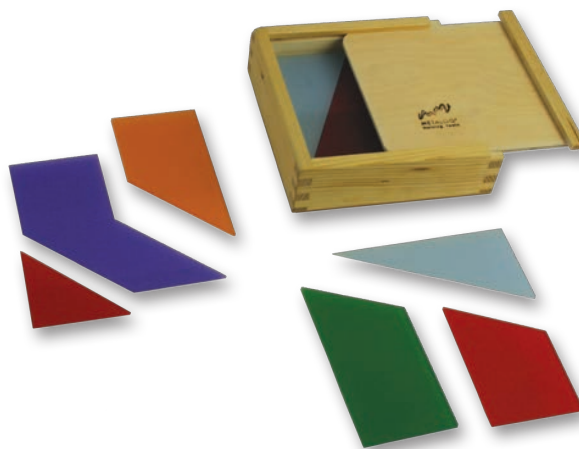
Spazio necessario: tavolo di almeno 1 x 1,2 m.

Obiettivi di apprendimento.

Team building: comunicare in modo non verbale, subordinare i propri interessi a quelli del gruppo, interagire.

Gestione del progetto: attingere e avvalersi delle risorse disponibili.

Team². Contenuto: 30 pezzi multicolore (plexiglass) per 10 quadrati, 1 manuale dettagliato di istruzioni. Dimensioni: 5 x 16,5 x 16,5 cm. Peso: 700 g, scatola inclusa.



N° ordine. 1520. € 245,00 + IVA e spese di spedizione

EasySpider.

Passare attraverso situazioni complesse.



Progetto. EasySpider è una versione tecnicamente avanzata e potenziata del classico gioco all'aperto, la "tela del ragno". La nuova ed innovativa tela in robusto filo impedisce alla "ragnatela" di aggrovigliarsi durante il trasporto. Ecco perché, con un minimo di pratica, si è in grado di allestirla in meno di 5 minuti. Le dimensioni dei singoli buchi sono regolabili. La rete è così flessibile da adattarsi ad altezze che variano da 180 cm fino a 250 cm, e a larghezze da 250 cm fino a 480 cm.

Preparazione e svolgimento. Prima dell'arrivo del gruppo, allestire EasySpider montandolo tra due alberi, pali, recinti ... quasi tutti i punti di aggancio andranno bene! Compito del gruppo è far sì che tutti i membri che lo compongono passino attraverso la rete, da un lato all'altro. Ogni foro di passaggio può essere attraversato una sola volta. È proibito toccare la rete in qualsiasi modo (con il corpo, i vestiti, i capelli ...): nel caso questo si verifichi, ci sarà una penalizzazione stabilita dal formatore e dal gruppo. Come farà il gruppo ad organizzare le proprie risorse per riuscire a risolvere il problema?

Partecipanti (min/ott/max): 8/15/24.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 20–60 minuti.

Spazio necessario: 5 x 8 m.

Obiettivi di apprendimento.

Formazione della leadership: identificare le interdipendenze nei sistemi, comunicare, affrontare il rischio.

Team building: interazione, coordinazione, instaurare un clima di fiducia, sviluppare spirito di solidarietà e di gruppo.

Gestione del progetto: affrontare e risolvere eventuali carenze, gestione del tempo, gestione della qualità.

EasySpider. Contenuto: 1 EasySpider con 17 celle regolabili singolarmente (filo elastico, intrecciato 16 volte), 4 cinghie di tensione (4 m), 2 manuali dettagliati d'istruzioni per l'allestimento e l'attività. Dimensioni: 34 x 25 x 12 cm. Peso: 3.3 kg valigetta inclusa.



Telaio. Questo telaio autoportante consente di costruire lo strumento sia internamente sia esternamente, senza l'ausilio di alberi o pilastri. Tutto quello che occorre è una superficie piana. E' ben costruito grazie all'acciaio saldato a mano ed è fatto con legno e acciaio combinati. Contenuto: 12 pezzi, 1 set di istruzioni dettagliate. Dimensioni: 120 x 16 x 16 cm. Peso: 6 kg.



EasySpider. N° ordine. 1517. € 190,00 + IVA e spese di spedizione
Telaio. N° ordine. 1522. € 195.00 + IVA e spese di spedizione



Progetto.

La gamma di argomenti che si possono trattare attraverso questo strumento è amplissima grazie anche alla creatività dei partecipanti. Più l'attività per il gruppo è personalizzata, adattando l'ambientazione, lo scopo e la valutazione al processo, più l'esperienza di apprendimento sarà ricca e di impatto.

Partecipanti (min/ott/max): 5/16/16.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 10–15 minuti.

Spazio necessario: a seconda della grandezza del gruppo, comunque minimo 40 m².

Obiettivi di apprendimento.

Formazione alla comunicazione: illustrare il tema dei ruoli del mittente e del destinatario nella comunicazione, fare esperienza dell'eventuale ambiguità di un messaggio, ascolto attivo, comunicazione individuale attraverso il modello relazionale personale di ognuno.

Facilitazione: creare un sistema d'informazione, meta-comunicazione ed orientamento al cliente: parlare la lingua del cliente, accedere alla "mappa cognitiva" del cliente.

Lavoro di squadra: parlare un linguaggio comune, cooperare, lavorare per un obiettivo più grande.

(Ri)-attivazione: momento di riscaldamento, dopo pranzo, ecc...





Preparazione e svolgimento. Il facilitatore mescola le carte e ne distribuisce una ad ognuno dei partecipanti, dicendo loro di nascondere la propria immagine, come se fossimo ad una partita di carte, dove queste non devono essere assolutamente mostrate agli altri giocatori. Il compito del gruppo è quello di ricomporre l'ordine corretto di una sequenza di immagini senza mostrare l'immagine raffigurata sulla propria carta agli altri partecipanti. L'immagine deve essere descritta al gruppo usando parole appropriate e significative.

Al termine di questa fase, le carte vengono poggiate sul tavolo, o sul pavimento, con la parte raffigurata rivolta verso il basso, dopodiché verranno scoperte.

L'attività può essere resa più complessa togliendo una o due carte dall'intera sequenza e dando al gruppo il compito supplementare di capire dove dovrebbe/dovrebbero essere posizionata/e. Una versione

più facile (adatta anche per bambini piccoli) è quella di consegnare le carte senza doverle tenere nascoste agli altri; nella ricomposizione i partecipanti però non possono parlare.

N.B.: se il gruppo incontra delle difficoltà nell'identificazione della sequenza giusta, il facilitatore deve aiutarlo permettendo ad ognuno di mostrare la sua carta agli altri per 5-10 secondi al massimo.

Nella valutazione finale vengono raccolte le esperienze/impressioni di ognuno. Domande utili a tal proposito potrebbero essere: "Qual'era l'obiettivo di quest'attività?"; "Dove e come sono sorti fraintendimenti nella comunicazione?"; "Quali ruoli sono o non sono stati adottati?"; "Quali sono stati i passaggi di aiuto per risolvere il compito?"; "Quale comportamento avrebbe consentito al gruppo di risolvere il compito più velocemente?"; "Qual'è stata la strategia per risolverlo?"; "Quali parallelismi vedi con la tua vita quotidiana?"



RealityCheck. Contenuto: 16 carte figurate, 1 manuale dettagliato d'istruzioni Dimensioni: 29 x 29 x 1 cm. Peso: 500 g.



N° ordine. 1508. € 85,00 + IVA e spese di spedizione.

Gioco di Parole.

Più di un semplice dialogo.



Progetto.

“Fare in modo che il maggior numero di aspetti della comunicazione sia tangibile!": Ecco il proposito dei nostri progettisti e formatori nello sviluppare questo scenario didattico. Ascoltare, moderare, adattarsi agli altri, sviluppare un linguaggio comune ... e tutto questo divertendosi. Quando il gruppo si sta divertendo, si sono raggiunti i più importanti prerequisiti dell'apprendimento mirato ad una comunicazione efficace.

Preparazione e svolgimento.

Vengono distribuiti ai partecipanti dei pezzi di forma ottagonale. Sui bordi esterni dei pezzi è stampato un simbolo. Ad ogni simbolo ne corrisponde uno uguale sul bordo esterno di un altro pezzo. Tutti i pezzi insieme danno origine alla forma completa. Scopo dell'attività è assemblare questa forma a otto lati e appoggiarla immediatamente sul tavolo con il lato stampato rivolto verso il basso. Tuttavia, i simboli sui pezzi di ogni partecipante devono essere tenuti nascosti. La chiave per risolvere questo compito con successo, tramite una comunicazione efficace e mirata, è di descrivere i simboli con parole appropriate, in modo da trovare la parte corrispondente. Ma come può la squadra descrivere esattamente la sua rappresentazione della realtà, la sua prospettiva? In questa fase eccitante sono richieste, in particolare, una buona capacità di auto-organizzazione e di moderazione. Quando i pezzi corrispondenti sono stati trovati, la forma nel suo insieme può essere posata sul tavolo.

Ora la tensione sale ... Il gruppo ha fatto un buon lavoro?

Con l'aiuto di una piastra magnetica, il formatore rovescia la forma completa e il gruppo può vedere il risultato.

Partecipanti (min/ott/max): 8/16/16.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 20–40 minuti.

Spazio necessario: almeno 30 m² ed un tavolo di almeno 80 cm x 80 cm.

Obiettivi di apprendimento.

Educazione alla comunicazione: tematiche relative al rapporto mittente/destinatario, ascolto attivo, persuasione, convincimento e molti altri aspetti.

Lavoro di squadra: sviluppare un vocabolario comune, concordando sul modo di interagire; il processo di feedback, la motivazione.

Orientamento al cliente: usare il vocabolario del cliente, analizzare i bisogni, vedere la “mappa” del cliente.

Approccio sistemico: auto-organizzazione.

Soluzione dei conflitti: risolvere le incomprensioni.

Educazione alla moderazione: sommari provvisori, visione d'insieme, mantenere la disciplina nelle discussioni.

Gioco di Parole. Contenuto: 16 forme in plastica magnetizzate, 1 piastra in metallo, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 50 x 45 x 3 cm. Peso: 4.5 kg.



N° ordine. 1813 € 285,00 + IVA e spese di spedizione

CultuRallye.

Le regole rendono la vita più facile oppure no?



Progetto. Le regole implicite ed esplicite sono l'espressione di ogni cultura. Non importa se sia la cultura di un paese o di una società: le norme regolano la nostra convivenza. Affrontare le regole "straniere" è il tema principale al centro di questo progetto di apprendimento.

Preparazione e svolgimento. Inizia in modo molto semplice. Ad ogni tavolo i partecipanti prendono confidenza con il gioco mediante l'utilizzo di appositi dadi e affrontano le regole del gioco stesso. Dopo un po' di tempo, non sono più autorizzati a parlare e il gioco ha inizio. Dopo un altro breve periodo, alcuni partecipanti cambiano tavolo di gioco; ma ciò che non sanno è che ogni tavolo ha regole diverse su come si gioca! Impossibilitati a parlare, devono adattarsi alla strana situazione: o imparano le nuove regole o "importano" le loro. Lo "shock culturale" costringe ad aprire veramente gli occhi. I partecipanti toccano con mano l'esperienza di sentirsi in un nuovo ambiente e cosa occorre per muoversi in esso con disinvoltura.

Partecipanti (min/ott/max): 9/12/16 (fino a 35 partecipanti per XXL).

Tempo (non inclusa condivisione finale): 20–40 minuti.

Spazio necessario: circa 60 m² per 4 tavoli (o 7 tavoli per XXL) con una sufficiente distanza che li separa.

Obiettivi di apprendimento.

Comunicazione interculturale: avere a che fare con persone nuove, capire culture "straniere", conformarsi a regole implicite ed esplicite.

Sviluppo della squadra: sviluppare regole comuni (come quando si fondono due gruppi o si forma una nuova squadra), stabilire le regole.

Affrontare nuove condizioni: sviluppare nuove strategie, orientarsi in una nuova situazione in circostanze difficili.

CultuRallye. (Sino a 16 persone). Contenuto: 8 dadi, 320 gettoni, 16 bicchieri di plastica, istruzioni di gioco per 4 tavoli, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 3 kg.

CultuRallye XXL. (Sino a 35 persone). Contenuto: 14 dadi, 700 gettoni, 35 bicchieri di plastica, istruzioni di gioco per 7 tavoli, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 4 kg.



Standard. N° ordine. 1804. € 175,00 + IVA e spese di spedizione
XXL. N° ordine. 1850. € 295,00 + IVA e spese di spedizione



Progetto.

In qualsiasi sistema sociale l'equilibrio è un tema centrale: tra gli interessi dei manager e quelli dei dipendenti, tra le spinte creative e quelle conservatrici, tra brillanti idee visionarie e pressanti ragioni di fattibilità. SysTeaming è la metafora vivente di questi tipi di equilibrio. È uno scenario che affascinerà il gruppo fin dall'inizio: dei cavalieri di legno devono essere collocati, rimossi o riordinati sulla superficie di un tavolo in equilibrio precario, che si potrebbe rovesciare, se dovesse diventare troppo sbilanciato. SysTeaming dimostra l'importanza della comunicazione e della collaborazione come fattori di successo per i manager e i membri della squadra, contribuendo a creare un clima di lavoro armonico. Con SysTeaming i partecipanti faranno esperienza diretta dei processi di interdipendenza.

Preparazione e svolgimento.

SysTeaming è uno strumento di lavoro flessibile. Ci sono molte variazioni che nella pratica si sono dimostrate efficaci. Ruoli: i partecipanti vengono divisi in squadre di 2-3 "attori" ciascuna. Una persona si copre gli occhi con una benda: può toccare e muovere i cavalieri sul tavolo. La seconda persona, guida verbalmente la mano della prima. In una squadra di 3 persone, la terza ha il ruolo del "coach" delle altre due.

Qualsiasi variazione sia stata introdotta, è necessario che non si chieda specificatamente in che modo le sottosquadre stanno lavorando (in modo cooperativo o competitivo).

Preparazione del tavolo. I cavalieri sono disposti sul tavolo in modo non uniforme. Il compito delle squadre è di rimuovere tutti i cavalieri. Il tavolo deve rimanere in equilibrio. Si può dividere il tavolo in due campi (a metà) usando del nastro adesivo, e anche collocare metà dei cavalieri in un campo e metà nell'altro. Il compito consiste nel muovere tutti i cavalieri da un campo all'altro e viceversa. Per variare il livello di difficoltà si possono definire più di due campi.

Partecipanti (min/ott/max): 4/9/12.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 20-45 minuti.

Spazio necessario: 3 x 3 metri.

Obiettivi di apprendimento.

Team building: comunicare tra membri della squadra, chiarire questioni relative al rapporto mittente/destinatario, comunicare implicitamente ed esplicitamente, risolvere le incomprensioni, ascoltare attivamente, controllare il flusso delle informazioni, stabilire un equilibrio, creare un clima di fiducia.

Formazione alla leadership: assumersi responsabilità, identificare interdipendenze nei sistemi, decidere in situazioni incerte, affrontare il rischio, lavorare con informazioni "suggerite" da altri.

Gestione del progetto: sviluppare strategie malgrado la mancanza di informazioni, focalizzarsi sugli obiettivi, lavorare in modo efficiente e brillante.

Competenze interculturali: affrontare l'incertezza, dimostrare problematiche relative al rapporto mittente/destinatario, risolvere le incomprensioni, considerare la cultura come un sistema di valori in equilibrio.

SysTeaming. Contenuto: 1 piastra circolare in legno (betulla con base in sughero), 1 piedistallo (acciaio inox) con sfera di legno (faggio), 16 cavalieri in legno (faggio) di 4 misure diverse, 3 bende, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 75 x 75 x 9 cm. Peso: 7.7 kg.



N° ordine. 1501. € 375,00 + IVA e spese di spedizione

Facilitare la Sicurezza.

A cura di Tiziano Bergonzi.

Ambito di riferimento. SECH, l'azienda che gestisce il terminal dei container nel Porto di Genova, attraverso un progetto formativo, nato attraverso una stretta collaborazione con il management aziendale che ha, fin dall'inizio, puntato sulle persone cercando di essere molto concreti e efficaci.

Gruppo Target. Operatori portuali e parte dei loro responsabili.

Lo scopo del cliente. Un aggiornamento facilitato sulle tematiche correlate alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, puntando sugli aspetti comportamentali e affrontando vari temi tutti collegati con la consapevolezza di ciò che accade ogni giorno nel proprio ruolo.



Workshop all'interno del quale si sono utilizzati gli strumenti. Il lavoro in SECH è stato impostato in vari momenti formativi partendo dalla consapevolezza che i comportamenti umani sono da comprendere e da analizzare ma sono prevedibili. Le persone agiscono in base a leve, o antecedenti, compiendo azioni e generando conseguenze. La comprensione di questo aspetto ha favorito la realizzazione di più corsi di aggiornamento dove la comunicazione e conoscenza della realtà, il più possibile obiettiva hanno favorito l'instaurarsi di momenti di dialogo tra gruppi differenti di persone per ruolo, incarichi, tessuto sociale, formazione permettendo il lavoro di gruppo su obiettivi concreti da realizzare. Esemplificativo a questo riguardo il titolo dell'intervento formativo nel suo complesso: "La sicurezza attraverso il proprio comportamento: stile di vita responsabile".



Momento in cui sono stati utilizzati. Le EmotionCards sono state utilizzate sia per la presentazione sia per dare il "la" ad un'azione, ad un impegno, alle nuove responsabilità evocate e dichiarate. Hanno stimolato le persone a "osservare" e "pensare", a capire il proprio ruolo e anche a fermarsi per riflettere su cosa ognuno possa fare da solo e insieme agli altri. Così è stato fatto anche per il SysTeaming e la Torre del Potere, utili per comunicare e confrontarsi per crescere insieme anche su situazioni di possibili rischio operativo. I blocchi e la gru della Torre del Potere erano la rappresentazione strutturale delle "Attrezzature Portuali" e "Container" e "Gru Portuali" presenti nell'area di lavoro SECH. Ecco come le EmotionsCards e SysTeaming sono state invece utilizzate per facilitare la condivisione delle esperienze di comunicazione e sicurezza sui luoghi di lavoro:

Le EmotionsCards e SysTeaming	La situazione reale all'interno dell'area portuale
La scelta delle EmotionsCards	Il loro utilizzo ha permesso prima di ragionare sulle riflessioni del gruppo (anche possibili situazioni di pericolo proposte dai superiori (preposti), quindi di fare un diretto collegamento Foto legate a Persone legate a "Near missed" legati a Comportamenti legati a Percezione legata a Percezione del pericolo
L'utilizzo di SysTeaming	Si è raggiunto un duplice obiettivo: mettere in azione lo stato di pericolo e come è possibile aiutarsi a vicenda per lavorare meglio e con maggior sicurezza per tutti. Si è affiancato un operativo a un impiegato degli uffici e viceversa anche per capire meglio il tipo di lavoro svolto e le problematiche connesse.

Focus del debriefing. Con loro abbiamo discusso e lavorato per stimolare la crescita della cultura della sicurezza e, alla fine, le sorprese sugli obiettivi non sono mancate.

Punti di rilievo emersi. Ciò che emerso in maniera forte e chiara durante gli interventi formativi è che la comunicazione è fondamentale: corretta e puntuale comunicazione dall'azienda verso i lavoratori e viceversa. Sarebbe utopistico pensare di realizzare un sistema che sia esente da rischi e da incidenti, ma è invece realizzabile un percorso di cambiamento organizzativo e culturale, che si alimenti dalle esperienze passate. Il management aziendale, che è l'estensore delle istruzioni/procedure di sicurezza, ha assolutamente bisogno della sensibilità degli operatori per capire dove è necessario intervenire, migliorare. D'altra parte, gli operatori saranno disponibili a mantenere in atto questo tipo di comunicazione sulle "criticità" del sistema, solo se a livello culturale ed organizzativo è presente un buon "clima" aziendale: il management ottimizza le informazioni e ne fa tesoro e dà risposte in tempi accettabili.

Conclusione. Gli strumenti METALOG® hanno permesso di facilitare il dialogo concreto fra operatori e di condividere esperienze di reale attenzione alla sicurezza lavorativa fornendo inoltre ottimi spunti ai "facilitatori" interni per lo sviluppo del sistema nel suo complesso.

Tiziano Bergonzi. Laurea in Ingegneria Civile, si occupa da diversi anni di sviluppo e gestione di progetti e di team di lavoro presso multinazionali ed enti pubblici. È abilitato alla Progettazione Antincendio, al ruolo di RSPP e di Coordinatore della Sicurezza in cantiere. Segue diversi corsi di approfondimento in Italia e all'estero e svolge attività di gestione dell'emergenza anche in forma di volontariato all'interno della Protezione Civile e della Croce Rossa Italiana.



Passaparola.

Segna il passo ed esprimi le tue emozioni.



I nostri Passaparola sono diventati uno strumento molto ambito dai facilitatori, e proprio per tale motivo ne è stata creata una seconda versione. Per essere sicuri di ottenere il massimo dal vostro “strumento di risonanza conversazionale” vorremmo darvi alcune indicazioni su come sia possibile utilizzare i passaparola, sia come attivatore di feedback sia quale metodo di coaching e di counseling. **Come strumento di feedback.** I momenti che seguono immediatamente un progetto didattico sono importanti per i partecipanti e per il formatore. Si riflette sulle sensazioni e si traggono conclusioni; i singoli partecipanti si scambiano feedback. Il resoconto finale si carica di significato, ma solo quando è correttamente guidato. I “Passaparola” sono dei “segna passo”, oltre che strumenti di moderazione, e come tali vi aiutano a strutturare il feedback. Non si deve far altro che mettere gli oggetti all’interno del gruppo. A seconda del “Passaparola” che riceve, il partecipante parla di ciò che ha provato. Lo stesso viene quindi passato ad un altro partecipante, che a sua volta parlerà dei suoi pensieri. In questo modo, l’attività di riflessione sul progetto acquista un ritmo sostenuto. Se si desidera un giro finale di feedback più autentico ed energico, che non porti ogni persona a dire: “Sono d’accordo con lui/lei ...”, è raccomandato l’utilizzo di questi strumenti. Anche i partecipanti più riservati, a seconda del “Passaparola” che ricevono, avranno modo di esprimersi sugli argomenti che hanno assunto maggiore importanza per loro durante l’attività.

Come strumento di coaching e di counseling. Ogni facilitatore, coach e counselor sa che esiste un’arte per porre le giuste domande, affinché sia focalizzata l’attenzione ed enfatizzato il tema principale della domanda. Questo genere di domande facilita, ad esempio, il passaggio da uno stato centrato sul problema ad uno stato orientato alla sua soluzione. Ancora, tali domande fanno sì che il compito richiesto sia osservato da una giusta distanza, permettendo in tal modo al facilitatore e al partecipante di adottare una “meta-visione”. “Passaparola” agisce come “linguaggio che puoi toccare con mano”:

il partecipante può trovarsi di fronte ad un problema, ma lo stimolo tattile derivante dai pezzi simbolici che tiene in mano fornisce un altro canale sensoriale grazie al quale egli può arrivare ad una soluzione. Usare “Passaparola” sia nel coaching individuale sia in piccoli gruppi da 2-5 membri porta l’arte della domanda ad un nuovo alto livello.

Passaparola 1 e 2 quali strumenti di feedback.

I “Passaparola” possono esseri usate in modo flessibile e secondo le esigenze! Ogni volta che si usano, si possono attribuire nuovi significati. Ecco alcuni suggerimenti.

Passaparola 1.

Chiave: “Un momento chiave per me è stato ...”

Cuore: “Ho provato in prima persona / Ho sentito che ...”

Palmo: “Ho avuto il sostegno di / Ciò che mi ha aiutato è stato ...”

Piede: “Il mio prossimo passo concreto sarà ...”

Macchina fotografica: “L’immagine che ho in mente è ...”

Pollice in su: “Vorrei offrire un feedback positivo per quanto riguarda ...”

Cervello: “Ho imparato/capito che ...”

Passaparola 2.

Lampadina: “Per me, è stata importante la seguente idea...”

Pezzo di puzzle: “Per me, un altro pezzo del puzzle è stato montato al suo posto...”

Corona: “Un momento cruciale per me è stato...”

Chiave inglese: “Uno strumento che porterò con me sarà...”

Mongolfiera: “Da una grande altezza, la situazione appare così...”

Mondo: “Nel mondo reale, ciò che ho capito si traduce in...”

Lampada magica: “Mi piacerebbe che il gruppo/il facilitatore...”

Passaparola 1 e 2 quali strumenti di coaching e di counseling.

I seguenti suggerimenti vogliono aiutare a sviluppare domande adatte al contesto specifico di riferimento. Tra parentesi sono specificate le categorie di intervento formativo cui ogni domanda si riferisce.

Passaparola 1.

Chiave: “Cosa potrebbe fare una di queste chiavi per risolvere il tuo problema?” (Smuovere le risorse)

Cuore: “Che cosa stai provando?” (Accedere alle emozioni)

Mano aperta: “Da chi pensi di aver bisogno di aiuto?” (Attivare risorse all’interno del sistema sociale)

Pollice in su: “Quali risorse puoi attivare?” ; pollice in giù: “Quali sono le debolezze che vorresti trasformare in aree di apprendimento?” (Passare dall’attenzione al problema all’orientamento alla soluzione)

Piede: “Quali sono i passi concreti che ti permettono di superare i traguardi intermedi per raggiungere il tuo obiettivo finale?” (Semplificare obiettivi troppo onerosi trasformandoli in obiettivi raggiungibili concretamente)

Macchina fotografica: “Se dovessimo rappresentare un’immagine concreta del tuo obiettivo, come sarebbe?” (Sviluppare immagini interne positive)

Cervello: “Quali comportamenti e pensieri devi sviluppare nel processo di raggiungimento del tuo obiettivo?” (Prevedere obiettivi di apprendimento)

Passaparola 2.

Lampadina: “Se volessimo sviluppare nuove idee, quali potrebbero essere?” (Attivare la creatività)

Pezzo di puzzle: “Quali pezzi del puzzle mancano nel percorso verso il raggiungimento dell’obiettivo?” (Rendere il cambiamento quale processo tangibile)

Corona: “Una volta raggiunto l’obiettivo, quale premio ti darai?” (Ricompensare sé stessi per il cambiamento)

Chiave inglese: “Di quali altri attrezzi hai bisogno per raggiungere l’obiettivo?” (Sviluppare aree di apprendimento)

Mongolfiera: “Immagina di essere su una mongolfiera e di guardare dall’alto la tua situazione; Quali parole di incoraggiamento ti dici per aiutarti?” (Intervento di dissociazione)

Mondo: “Questo cambiamento come influenzeranno i successivi?” (Valutare l’impatto del sistema)

Lampada magica: “Immagina che ci sia un genio della lampada che possa esaudire ogni tuo desiderio e che quindi faccia scomparire il tuo problema; come riconosceresti che il tuo problema è effettivamente svanito?” (Domanda magica)



Passaparola 1. Contenuto: 7 oggetti di gommapiuma, 1 borsa di stoffa, 1 manuale dettagliato d’istruzioni. Dimensioni: 21 x 19 x 10 cm. Peso: 0,2 kg.



N° ordine. 1807. € 55,00 + IVA e spese di spedizione

Passaparola 2. Contenuto: 7 oggetti di gommapiuma, 1 borsa di stoffa, 1 manuale dettagliato d’istruzioni. Dimensioni: 21 x 19 x 10 cm. Peso: 0,2 kg.



N° ordine. 1811. € 55,00 + IVA e spese di spedizione

Pacchetto doppio. 1 + 2. N° ordine. 1812. € 99,00 + IVA e spese di spedizione

Fascia del Cambiamento.

Squadre in tensione.



Progetto.

C'è una caratteristica che emerge nelle squadre di successo: i membri della squadra possono contare gli uni sugli altri. Tuttavia, per alcuni, è difficile lasciarsi andare. La fascia permette ai partecipanti di sentire fisicamente il supporto della squadra, e il movimento che genera il cambiamento. È la perfetta combinazione di esperienza fisica e apprendimento di squadra! Attività di team building che permette di sviluppare la coordinazione e di mantenere l'equilibrio.

Preparazione e svolgimento.

La fascia può essere utilizzata per diverse attività: possono essere decisamente fisiche o totalmente riflessive.

Roundabout (RA), ovvero "rotatoria": 6-10 persone si posizionano all'interno della fascia tesa. Ogni persona viene sorretta dalla fascia. Improvvisamente, una persona cambia di posizione, correndo verso un'altra parte (sempre all'interno della fascia). Poi è il turno di un'altra persona. Non appena il gruppo ha sviluppato una sensazione di stabilità e di ritmo, il formatore può aumentare l'andatura e la dinamica dei movimenti.

Microcosmo (MC): In una sessione di allenamento, si possono incontrare momenti di intensa emozione e movimento. Per questo, è necessario uno spazio sicuro. All'interno della fascia possono stare, in piedi o seduti, fino a 16 persone. Rilassatevi, sentite il supporto della squadra e discutete i vostri argomenti.

Partecipanti (min/ott/max): 4/12/18, **XXL:** 28

Tempo (non inclusa condivisione finale):

RA: 10-20 minuti

MC: in base agli argomenti di discussione

Spazio necessario:

RA: libero da qualsiasi ostacolo

MC: 6 x 6 m

Obiettivi di apprendimento.

Teambuilding: coordinazione, dipendenze ed interazioni nei sistemi, coerenza nei gruppi, rispetto per gli altri, mantenimento dell'equilibrio (RA) and fornire feedback, riflettere (MC).

Gestione dei processi di cambiamento: permette di sperimentare il cambiamento e quindi comprenderne lo sviluppo come un fenomeno naturale in un'esperienza. Cura infine le condizioni del contorno anche attraverso lo scambio dei ruoli, e facilita il potere intuitivo dell'auto-organizzazione, anzi lo rende reale.

Energizzante: nelle attività proposte nella mattina e subito dopopranzo.

Fascia del Cambiamento. Contenuto: 1 fascia elastica di lycra, 1 foglio dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 3 kg, scatola inclusa. Due diverse lunghezze: standard (blu): 4,5 m fino a 16 partecipanti e XXL (rosso): 6 m per un massimo di 28 partecipanti.



Standard. N° ordine: 1540. € 230,00 + IVA e spese di spedizione
XXL. N° ordine: 1541. € 265,00 + IVA e spese di spedizione

Bastone Magico.

Quando una mano non sa quello che fa l'altra.



Progetto. Ispirandosi al classico Bambù Magico, è stata creata una nuova versione di questa sfida di coordinazione, che finalmente soddisfa le esigenze di qualsiasi formatore professionale. Mentre la versione originale, che prevedeva un bambù di circa 2 metri, era difficile da trasportare, il Bastone Magico (in quattro pezzi di alluminio) è diventato un bagaglio pratico. Grazie alla sua lunghezza variabile, si adatta facilmente a gruppi composti da 6 fino a 22 partecipanti. Assolutamente un obbligo per i workshop!

Preparazione e svolgimento. I partecipanti formano due file, l'una di fronte all'altra. Il formatore colloca il bastone sui loro indici protesi, spingendolo in giù delicatamente. Compito del gruppo è abbassare il bastone fino a terra. L'unica regola da rispettare è di non perdere mai il contatto tra le dita e il bastone. Ma, dopo aver contato fino a tre, mentre il formatore lascia la presa, il bastone comincia a salire anziché scendere, come se fosse pieno di elio! La ragione: cercando di mantenere il contatto con questo bastone estremamente leggero (grazie ad una speciale lega di alluminio, pesa solo 200 grammi per 4 metri di lunghezza), ogni partecipante spinge verso l'alto impercettibilmente. Tutti gli altri assecondano questo movimento e, in effetti, alzano il bastone invece di abbassarlo. Una pianificazione dettagliata, concentrazione, auto-organizzazione e leadership sono le chiavi per svolgere efficacemente questo compito.

Partecipanti (min/ott/max): 6/12/22.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 5–15 minuti.

Spazio necessario: 8 x 5 m (nel caso venga impiegata tutta la lunghezza).

Obiettivi di apprendimento.

Team building: comunicare, focalizzarsi sugli obiettivi, interagire, facilitare.

Formazione alla leadership: assumere posizioni di leadership, esprimere sé stessi efficacemente.

Auto-organizzazione: concentrarsi, focalizzarsi sugli obiettivi, attingere alle risorse.

Bastone Magico. Contenuto: 28 bastoni rossi (in legno, levigati, rivestiti), 28 bastoncini per la fase di progettazione, 1 foglio dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 69 x 4 x 4 cm. Peso: 320 g.



N° ordine. 1506. € 130,00 + IVA e spese di spedizione

TeamNavigator.

Insieme attraverso un percorso disegnato.



Progetto.

Iniziare la giornata nel modo giusto è essenziale per la riuscita di ogni processo basato sul lavoro di squadra o focalizzato sulla comunicazione.

Sorprendi i tuoi partecipanti con il TeamNavigator! Questo strumento di formazione permette al formatore di rendere l'introduzione al seminario un'attività interattiva orientata al processo. In questo modo l'attività diventa, per il gruppo, un'importante esperienza di squadra fin dall'inizio!

Con il TeamNavigator incentivate la collaborazione e uno spirito di gruppo positivo già nelle prime fasi del lavoro; oppure si può usare in fasi successive durante il processo di lavoro in team e di formazione manageriale.

Preparazione e svolgimento.

Tutti i partecipanti formano un cerchio intorno al TeamNavigator. Ogni persona prende una o due corde. L'obiettivo è spostare la penna che sta al centro attraverso un foglio di carta e disegnare una forma a scelta (ad esempio, il logo della compagnia). Un'altra possibilità consiste nel disegnare seguendo un labirinto stabilito dal formatore.

La "bussola dei nomi". Simbolicamente, i membri della squadra tracciano il loro percorso seguendo le linee di un labirinto. Vivono in anticipo sia l'esperienza di un rapido progresso che il dover affrontare potenziali ostacoli durante il percorso. Invece di darsi a vicenda indicazioni nel modo consueto ("su", "giù", "sinistra", "destra"), i partecipanti devono solo usare i loro nomi (es. "Un po' più verso Paolo"). Questo è un modo insolito di imparare i nomi che distinguerà questa attività da qualsiasi altra.

Il "cane guida". 4-6 partecipanti si bendano gli occhi. Gli altri fanno da guida e coordinano verbalmente l'attività di disegno. I "ciechi" provano in prima persona l'importanza di condividere informazioni essenziali, i "vedenti" scoprono semplicemente come delle istruzioni precise contribuiscano al successo complessivo della squadra.

Obiettivi di apprendimento.

Avvio dell'attività: un facile e divertente "calcio d'inizio", imparare i nomi, attivazione del gruppo, creazione dello spirito di squadra.

Team building: comunicare, focalizzarsi sugli obiettivi, cooperare, identificare le interdipendenze.

Formazione alla leadership: comunicare in modo efficace ed esplicito, motivare mediante informazioni, instaurare la fiducia.

Partecipanti (min/ott/max): 6/10/14.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 15-30 minuti.

Spazio necessario: una scrivania di 1 x 1,5 m.

TeamNavigator. Contenuto: 1 TeamNavigator (faggio/plexiglass) con 18 corde (3 mm x 1 m, staccabili), 10 fogli labirinto A3, 1 penna, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 42 x 60 x 9 cm. Peso: 6 kg.



N° ordine. 1539. € 325,00 + IVA e spese di spedizione

Labirinto.

Seguire il sentiero trovando la strada giusta.



Progetto.

“L'apprendimento è basato sul feedback” – John Sterman, docente di Sistemi Dinamici presso il MIT. Essere in grado di fare esperienza di questo fenomeno è ciò che ci ha spinto ad includere l'attività “Labirinto” nel nostro range. In questa attività, è tangibile il modo in cui i gruppi possono diventare sistemi di apprendimento: il gruppo raggiunge insieme l'eccellenza attraverso lo sviluppo di competenze e il costante feedback sullo status quo.

Preparazione e svolgimento.

Con un budget di dieci gettoni da 1.000 euro, al gruppo viene assegnato il compito di trovare il sentiero nascosto attraverso il “labirinto”. Dopo un breve periodo di pianificazione, il gruppo tenta di eseguire l'attività in silenzio, ma ci sono trappole ed ostacoli lungo il percorso. Se qualcuno mette il piede nel quadrato sbagliato, il formatore fa un segnale. Questi errori inevitabili non vengono sanzionati. Se però il gruppo ripete lo stesso errore, il formatore fa di nuovo il segnale e il gruppo deve pagare 1.000 euro. Attraverso il sostegno reciproco e l'apprendimento condiviso, la squadra riesce a sviluppare una strategia e a spendere meno gettoni possibili così che, alla fine, tutti i partecipanti possono attraversare il “labirinto”. Le squadre devono saper compensare le debolezze dei singoli membri e sviluppare in silenzio una strategia comune.

Versioni: il telo è adatto anche per svolgere l'attività “Turn - around” (“Giralo”). L'intero gruppo sta in piedi sul telo. Il compito assegnato è quello di girare il telo senza poter scendere. Con la strategia e la pianificazione, si può essere all'altezza anche di questa sfida!

Obiettivi di apprendimento.

Costruire e sviluppare la squadra: interattività, feedback, creare un sistema di apprendimento comune, integrazione dei soggetti più deboli, accettare gli errori.

Educare alla comunicazione: consapevolezza del linguaggio del corpo e tematiche riguardanti il rapporto mittente/destinatario.

Formazione alla leadership: riconoscere i bisogni, collaborare, affrontare lo stress e le situazioni complesse.

Sviluppo organizzativo: stimolare il processo di feedback.

Partecipanti (min/ott/max): 6/12/18.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 20–40 minuti.

Spazio necessario: 5 x 6 m.

Labirinto. Contenuto: 1 telo lavabile, fischietti, gettoni in legno, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 34 x 46 x 16 cm. Peso: 9.5 kg.



N° ordine. 1805. € 225,00 + IVA e spese di spedizione

IncastroPerfetto.

Coordinamento per la Produttività.



Progetto.

“IncastroPerfetto” è un ottimo strumento per chiunque intenda esplorare come avviene il coordinamento attraverso l’uso di regole definite e di cambiamenti strutturali. E’anche utile per descrivere argomenti come la cooperazione nel Team, la leadership e la gestione del cambiamento.

Preparazione e svolgimento.

Lo scopo è montare un “IncastroPerfetto” costituito da 15 elementi nel minor tempo possibile. Quando i membri del team iniziano a montarlo come uno scaffale, usano la guida di costruzione illustrata. Una volta assemblata, la prima versione viene smontata ed il team deve ricostruire la costruzione il più rapidamente possibile - ma questa volta senza la guida. Il team può avere successo soltanto attraverso una comunicazione ottimale e assicurando che tutti i membri del team siano coordinati in modo efficace e reciprocamente. In effetti, i team più coordinati riescono a ricostruire “Incastro perfetto” in meno di 20 secondi!

Partecipanti (min/ott/max): 5/15/15.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 30–45 minuti.

Spazio necessario: 5 x 5 m.

Obiettivi di apprendimento.

Cooperazione: raggiungere e modificare accordi, lavorare per obiettivi comuni, interazione tra le varie parti dei gruppi, comunicazione.

Gestione dei processi di cambiamento: raccogliere e integrare idee per l’ottimizzazione, PMC (processo di miglioramento continuo), progressivo sviluppo di nuove procedure.

Leadership: facilitazione efficace e orientata all’obiettivo, motivazione, mantenimento della prospettiva, orientamento dei processi di ottimizzazione.

IncastroPerfetto. Contenuto: 15 elementi di legno di forme diverse, 1 piano di costruzione, 1 manuale di istruzioni dettagliato. Dimensioni: 120 x 16 x 16 cm. Peso: 6 kg. Borsa di trasporto inclusa.



N° ordine. 1504. € 195,00 + IVA e spese di spedizione

Pipeline.

Far circolare la comunicazione.



Progetto.

Spesso ci vogliono molte persone per far sì che un lavoro venga svolto: si sa che è essenziale assegnare un compito della maniera corretta. Il Pipeline è un emozionante progetto di apprendimento, pieno di azione per i partecipanti. È anche un'eccellente metafora del flusso della comunicazione all'interno delle organizzazioni e dei processi di trasferimento (trasferimento di informazioni, di metodi ...).

Preparazione e svolgimento.

La pallina simboleggia un progetto su cui i membri del gruppo devono lavorare insieme. Compito del gruppo è di trasportare la pallina per una certa distanza da un punto ad un altro. Nel farlo, i partecipanti non possono toccare la pallina. L'unico modo che hanno per spostarla è di usare il condotto – un sistema di tubi di plastica tagliati a metà per il lungo – secondo regole preventivamente concordate. Come cercheranno di portare a termine il progetto? Per quest'attività veloce ed emozionante, la coordinazione e la collaborazione all'interno del gruppo sono le chiavi per il successo.

Partecipanti (min/ott/max): 6/16/30.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 10–25 minuti.

Spazio necessario: Min. 10 x 8 metri per la massima lunghezza.

Obiettivi di apprendimento.

Team building: intercomunicazione, assunzione di responsabilità, collaborazione, affrontare situazioni stressanti, offrire feedback, focalizzarsi sugli obiettivi.

Formazione alla leadership: comunicare in modo efficace, dare informazioni, facilitare.

Sviluppo organizzativo: ottimizzazione dei processi, processo di continuo miglioramento.

Pipeline. Contenuto: 6 tubi tagliati a metà per il lungo fatti in plastica robusta semi-trasparente, 2 palline di legno, 1 foglio con le istruzioni dettagliate. Dimensioni: 8 x 8 x 73 cm. Peso: 1.6 kg.



N° ordine. 1530. € 175,00 + IVA e spese di spedizione

Caso di studio: saving in Produzione e supporto al Project Management.

A cura di Marco Re.



Diversi strumenti METALOG® hanno accompagnato un percorso formativo legato ad introdurre laboratori evolutivi di Project Management nelle aziende che avessero impatto anche sia sui “saving” di produzione sia sulla gestione del processo. Diverse aziende come Ebilling/Doxee, Credemtel, ed istituti come IEO (Istituto Europeo di Oncologia) ed organizzazioni come FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations), hanno sperimentato “in house” o in contesti interaziendali sia la metodologia di Project Management PRINCE2 sia i passaggi fondamentali che caratterizzano comunque la gestione di un progetto: l’analisi dell’esistente, l’implementazione e la conseguente evoluzione dell’organizzazione ed il fine tuning. Il nostro obiettivo è stato quello di imparare a gestire un progetto senza perdere di vista il faro guida di un efficace project management: la semplicità per chi è coinvolto nel processo e per chi deve rilevarne i risultati. I corsi dove sono stati utilizzati gli strumenti sono stati della durata di uno–due giorni, con argomenti centrati su strumenti a supporto del Project Management: infatti per ciascun passaggio è necessario trovare strumenti specifici di gestione ed implementazione adatti non solo alla tipologia di progetto ma anche all’azienda ed alle risorse impiegate. Ecco quindi l’utilizzo di strumenti di METALOG®: alcuni strumenti, legati ad attività di RealityCheck sono stati come da collante fra le giornate ed utilizzati per migliorare la comunicazione, l’ascolto, la pianificazione strategica e la gestione di progetto. Di particolare significatività è stato l’utilizzo del Ponte di Leonardo, in diverse modalità di utilizzo, per facilitare l’introduzione al concetto di Team work e di gestione del progetto, anche in ottica di “attacco allo spreco”.

La costruzione del Ponte di Leonardo presenta azioni tipiche del processo di Project Management, che in sintesi si possono riassumere in questa tabella:

La costruzione del Ponte di Leonardo	La situazione reale di Project Management
L’inizio della costruzione del ponte, anche su gruppi separati.	Assegnare a tutte le attività, anche a quelle più distribuite e/o random, uno slot di tempo predefinito.
L’incontro fra i gruppi per la costruzione di un modello semplificato del ponte ed il coordinamento fra “Team Leader”.	Mettere in azione le azioni pianificate e verificarne l’esito.
L’osservazione delle attività da parte di “supervisor” esterni e da parte dei “Team Leader”.	Definire misure di performance per le attività dei “Team Leader”.

Il controllo del risultato finale in termini di stabilità e di successo completo della costruzione.	Definire chiaramente le variabili di tempo, costo, ambito/qualità, rischi, mancati benefici.
---	--

Molte sono state le discussioni animate e amicali orientate alla riflessione sui pilastri del Project Management sui diversi passaggi. Per garantire l’efficacia, infatti, in ciascuno di questi passaggi occorre intervenire a vari livelli, sull’organizzazione, sui processi così come sulle risorse umane. Infatti abbiamo condotto la riflessione procedendo rapidamente ad analizzare e ‘smontare’ (Deconstruct) i propri processi organizzativi, mettendone a punto l’evoluzione e quindi ‘disponendoli sul campo’ (Deploy). Infine li abbiamo messi in azione per evolverli ulteriormente (Develop). Sono le tre D di 3D performance® che sono sperimentate, grazie a METALOG® nelle loro potenzialità e le loro possibili molteplici applicazioni per accelerare lo sviluppo della competitività delle nostre aziende.

Altri strumenti METALOG®, come SolutionBoard e SysTeaming sono poi serviti per facilitare e supportare alcune attività sia introduttive sia specifiche di alcuni aspetti dell’analisi dei processi e del Team. Infatti le metafore di interazione forniscono un ottimale “trampolino” per spostare l’attenzione sui singoli temi descritti e per “sperimentare” l’esperienza, anticipando le onde dei passaggi conseguente.

Marco Re

Laurea in Ingegneria delle Tecnologie industriali, esperto di Business Development a livello internazionale. Ha partecipato allo sviluppo di alcune start-up d’impresa in ambito tecnologico. Collabora in operazioni di venture capital e private equity, svolgendo interventi di supporto alla definizione di business plan e alla ricerca di partner finanziari per società industriali e di servizi. Si occupa di formazione su strategie e metodologie in area acquisti, marketing, vendite e sviluppo prodotto nei mercati emergenti e sulle tecniche avanzate di Project Management. È PRINCE2 Registered Practitioner certificato presso University of Glamorgan (UK). È membro della Commissione per l’Ingegneria dell’Informazione dell’Ordine degli Ingegneri di Milano e collabora con testate di elettronica di consumo.





Gli strumenti di formazione **METALOG®** sono attività interattive diversificate e progetti di apprendimento per l'uso interno ed esterno. La comunicazione, la leadership, il lavoro e le dinamiche di gruppo si vedono in azione con grande effetto, coinvolgendo le persone con attenzione e divertimento.
Durante i singoli workshop potete provare un'ampia gamma di strumenti e capire il loro valore e la metodologia di base.

Gruppo di riferimento:

formatori, consulenti, team leader, facilitatori, responsabili risorse umane, educatori, pedagogisti, insegnanti, animatori, coordinatori di centri, associazioni e cooperative sociali, persone curiose interessate all'apprendimento basato sull'attività e l'esperienza e la sua applicazione nel lavoro di gruppo

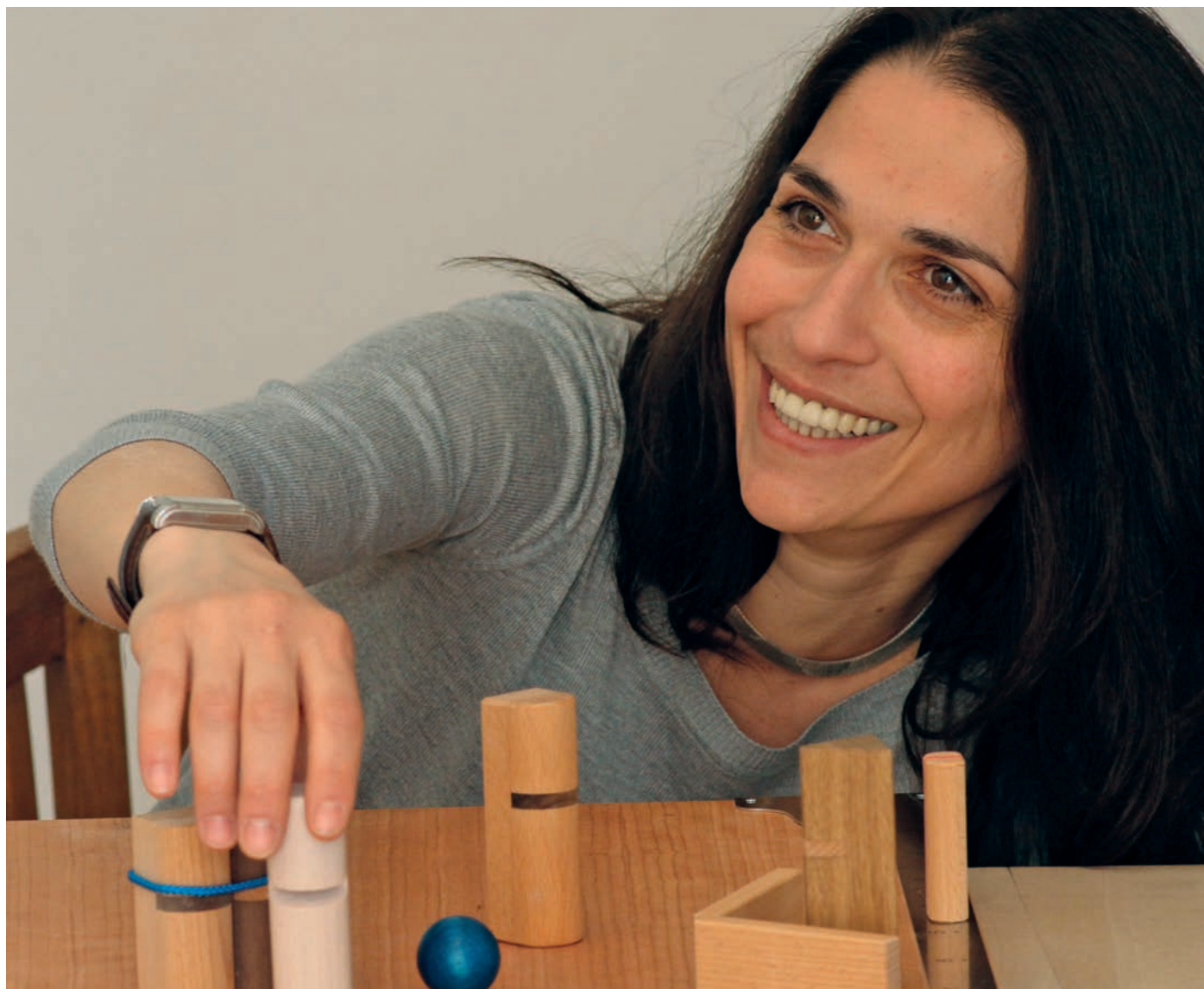
Durante i workshop verrà spiegata l'applicazione degli strumenti **METALOG®** ad una vasta gamma di tematiche, che comprendono: sviluppo della "performance", costruzione della fiducia, negoziazione e comunicazione di vendita, risoluzione dei conflitti, comunicazione e sviluppo della leadership e dei talenti, gestione dei progetti, comunicazione interfunzionale ed interculturale, ascolto e "feedback", sviluppo "coaching" e "counseling", "team working" e "team building", facilitazione gruppi di lavoro, sviluppo e gestione della qualità, "assessment center", creazione di squadre ad alte prestazioni, gestione dell'emergenza.

Calendario workshop

Milano	17 Maggio	MTT1
Roma	20 Giugno	MTT1
Trento	4 Luglio	MTT1
Torino	19 Settembre	MTT1
Bologna	18 Ottobre	MTT1
Roma	22 Novembre	MTT1
Milano	11-12 Dicembre (possibile prenotazione di un solo giorno)	MTT1/2

Per avere maggiori informazioni sui workshop: <http://www.METALOG.it/it/workshops/>

Chiedeteci un offerta "in house" personalizzata presso di voi: mandate una E-mail ad acquisti@metalog.it !



Strumento di coaching.

Se nel lavoro di facilitazione all'apprendimento vuoi creare e sviluppare relazioni orientate ai risultati, questo è lo strumento ideale: esso combina, per la prima volta, il concetto di tavola e costellazione sistemica con quello della scala di misurazione. Valorizzare obiettivi e soluzioni è estremamente divertente e, allo stesso tempo, diventa estremamente facile misurarne le varie tappe.

SolutionBoard semplifica il lavoro di coaching riducendone la complessità attraverso un metodo semplice e flessibile. SolutionBoard: la nuova frontiera della consulenza, del coaching, del counseling e della supervisione!

SolutionBoard ...

- **consente agli individui e ai team di rappresentare fisicamente il modo in cui percepiscono la situazione o la struttura del team**
- **favorisce la comunicazione**
- **permette ai bisogni, sentimenti e desideri di essere più facilmente visualizzati e verbalizzati**
- **facilita lo sviluppo della flessibilità**
- **riduce la complessità e favorisce la comunicazione sistemica**

- **permette di introdurre risorse nel sistema**
- **rende visibili i modelli esistenti e la costellazione di persone e situazioni**
- **può essere utilizzato sia per il lavoro con i singoli individui e per il coaching ed il counseling con diverse persone**

Utilizzare una scala di misura per toccare con mano il cambiamento

Consulenti, facilitatori, coach e counselor accompagnano i partecipanti lungo il loro percorso personale, supportandoli nel passaggio dal loro stato/ obiettivo attuale a quello desiderato. Tuttavia, spesso tale obiettivo desiderabile è offuscato ed i percorsi possibili sono gravati da dilemmi complessi.

La scala di misurazione è uno strumento particolarmente utile per diradare la "nebbia", descrivendo chiaramente i passi da seguire e illuminando le interrelazioni, persino nella formulazione di obiettivi e risultati.

Essa permette che i possibili passi vengano monitorati nel raggiungimento dello scopo: "Mettiamo che tu faccia X (= una nuova costellazione di figure di SolutionBoard), ciò quale effetto avrà nel conseguimento dell'obiettivo A (= movimento dei blocchi lungo la scala)?"

Esistono due scenari possibili:

A) Lavoro individuale.

1. Al partecipante viene chiesto di rappresentare la situazione e la costellazione corrispondente (es.: famiglia, team, ecc.) usando le figure sulla tavola.
2. Il facilitatore/coach/counselor e il partecipante decidono insieme gli obiettivi correlati al compito e, nel fare ciò, il facilitatore lo stimola nella misurazione della scala di valori: “A che punto sei nel raggiungimento del tuo obiettivo se 0 significa “La partenza” e 10 significa “Ho raggiunto il mio scopo?”.
3. Usando le figure, il facilitatore e il partecipante visualizzano gli obiettivi, e nel fare ciò, controllano mano a mano quali cambiamenti nel sistema possono apportare un avanzamento nel raggiungimento dei suddetti obiettivi.



Le figure. per rappresentare varie persone.

B) Lavoro di squadra.

1. Insieme, un Team (un dipartimento o divisione/una famiglia...) silenziosamente posiziona le figure per creare una costellazione di sé stessi. Quindi evidenzia le diverse prospettive che possono apparire.
2. Insieme con il supporto del facilitatore, si confrontano gli obiettivi individuali convenendo ad un reciproco rispetto dei bisogni che mano a mano si evidenziano. Si danno e ricevono feedback osservando la scala di misurazione ai bordi della tavola, che è di grande aiuto: in una scala da 0 a 10 la persona si può descrivere rispetto ad un obiettivo. Le altre persone presenti possono dare un feedback anche su come vedono chi si sta ponendo sulla tavola.
3. Insieme, il Team sviluppa scenari futuri e strategie, e quindi, in un processo consequenziale, utilizzando le scale di misurazione, può descrivere come questi scenari possono influenzare gli obiettivi dichiarati.



Le figure colorate. per raffigurare ruoli speciali o risorse.



I blocchi di misura. per segnare i valori lungo la scala.



Le corde di connessione. servono a rappresentare inter-relazioni, feedback correlati, reti di relazioni, ecc.



I piedistalli. per introdurre le risorse, per delineare le differenti gerarchie, per rappresentare sfide speciali, per rimarcare le figure, ecc.



La palla. è l'elemento flessibile e libero. E' usata per rappresentare temi astratti quali la malattia, segreti, ma anche risorse nascoste che potrebbero svelarsi improvvisamente.

SolutionBoard. Contenuto: 1 tavola di figure pieghevole, 19 figure, 4 blocchi di scala di diversi colori, 6 piedistalli di diversi colori, 1 palla, 10 corde di connessione di 5 colori, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 53 x 28 x 9 cm. Peso: circa 3, 5 kg. Valigetta di trasporto inclusa.



N° ordine. 1814. € 350,00 + IVA e spese di spedizione

Scoop.

Come va la vostra squadra oggi? Un nuovo modo per aumentare la flessibilità.



Progetto.

Nella vita di tutti i giorni, le squadre sono spesso chiamate ad affrontare situazioni in cui si può trovare una soluzione soltanto se tutti, nel gruppo, letteralmente si “uniscono insieme”. Si può utilizzare “Scoop - Tubo Veloce” per illustrare chiaramente l'importanza della collaborazione e della facilitazione quando si tratta di lavorare insieme come una vera squadra.

Preparazione e svolgimento.

Compito del gruppo è sollevare una palla da terra usando un tubo a forma di paletta, per poi trasportarla in un determinato luogo (ad esempio in un secchio) dove depositarla. Tutti i partecipanti afferrano una (o più, a seconda delle dimensioni del gruppo) corde collegate al dispositivo, formando un cerchio durante questa procedura. Quindi, tutti insieme manovrano il tubo portandolo verso il traguardo. Ci sono diverse, conosciute ed affidabili versioni di questa attività.

Telecomando: il gruppo viene diviso in una squadra di “manager” e un'altra di “lavoratori”. I manager hanno la responsabilità di coordinare il progetto, ma non possono toccare le corde. Per vincere questa sfida devono sviluppare uno stile comunicativo trasparente e rapido e, contemporaneamente, focalizzarsi sul conseguimento degli obiettivi.

Attivazione: questo esercizio viene svolto dall'intero gruppo, concentrato su argomenti di squadra.

Auto-organizzazione: senza ricorrere ad un'esplicita definizione dei ruoli nella squadra, il gruppo deve svolgere il compito organizzandosi in modo efficiente. La sfida consiste nell'identificare e assegnare i diversi ruoli, necessari per svolgere l'attività.

Partecipanti (min/ott/max): 6/14/18.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 15–20 minuti.

Spazio necessario: 10 x 10 m.

Obiettivi di apprendimento.

Teambuilding: cooperazione, comunicazione, focalizzazione sugli obiettivi, facilitazione.

Auto-organizzazione: concentrazione, assegnazione dei diversi ruoli.

Scoop. Contenuto: 1 tubo a forma di paletta con 16 robusti cordoncini (3 mm x 2,5 m staccabili), 2 palle, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 21 x 33 x 10 cm. Peso: 700 g.



N° ordine. 1500. € 98,00 + IVA e spese di spedizione

La parola all'esperto: facilitare lo sviluppo manageriale.

A cura di Gian Carlo Manzoni.

Gli strumenti METALOG® sono stati utilizzati in Unilever Italia, multinazionale del “food” e del “non food”, presente in Italia nel mercato alimentare e nel settore della cura della casa e della persona, in diverse occasioni formative ed in diverse sedi sul territorio Italiano: nella sede di Roma e nello stabilimento di Caivano (NA), nella sede di CasalPusterlengo (LO) e di Sanguinetto (VR). Line Manager, responsabili della manutenzione, responsabili di qualità e della sicurezza, responsabili di progetto, anche di diverso “Work-Level” lavorativo in diversi gruppi, hanno partecipato a diversi corsi di sviluppo manageriale con obiettivi tra loro differenti. Un primo importante obiettivo è sempre stato quello di creare “Team ad alta produttività”. Un secondo obiettivo invece, alla presenza di situazioni e corsi di aggiornamento didattico, è stato quello di rafforzare e accelerare lo sviluppo di determinate competenze: dalla leadership alle tecniche di influenza e all’efficacia personale. Queste competenze sono state rafforzate in questi corsi grazie agli strumenti METALOG®.



Le EmotionCards sono state utilizzate all’inizio sia come energizzanti sia come modalità di presentazione del contenuto principale del corso e dei partecipanti stessi. Altri strumenti, come il RealityCheck sono stati usati direttamente nel secondo giorno per favorire la comunicazione e l’osservazione di alcune dinamiche presenti. La Fascia del Cambiamento è stata “attivata” dopo pranzo, nel primo giorno, come momento di riattivazione ed esemplificazione della connessione esistente fra le persone. La Torre del Potere e lo Scoop sono stati invece progetti di apprendimento “principali” già nella mattina del primo giorno sia come “kick off” del corso oppure sono stati elementi di alcuni elementi salienti del corso stesso. SolutionBoard è stata invece proposta nella mattina del secondo giorno, quando dopo una visione complessiva sia della situazione “as is” sia di quella “to be”, si aveva la necessità di un’ulteriore visualizzazione, ma più focalizzata e dinamica, sui portati di interessi presenti. I “Passaparola” sono stati invece portati nel secondo giorno per fare accedere le persone ad alcune risorse presenti nella loro vita professionale e personale. Il debriefing naturalmente è stato diverso a seconda sia dello strumento utilizzato sia del progetto di apprendimento che si è evoluto sviluppare, rispetto anche sia ai contenuti che si voleva trasmettere sia alla situazione specifica venutasi a creare all’interno dello specifico gruppo. Sono emerse problematiche a livello della comunicazione interpersonale ed interfunkzionale, che hanno spinto ad una riflessione successiva.

Sicuramente gli strumenti METALOG® sono serviti non solo a fare emergere punti di debolezza presenti sia a livello individuale sia di gruppo (se presenti), ma anche a cogliere quei punti di forza evidenti o latenti o in potenza su cui occorre veramente fare leva per mantenere “la barra del timone a dritta”. Hanno permesso di facilitare un processo di costruzione partecipata di nuove regole di condotta e di nuovi approcci per stimolare la “collaborazione generativa” e l’“intelligenza collettiva”.

Ecco come SolutionBoard è stata utilizzata:

SolutionBoard	La situazione reale all’interno dell’HR community
La rappresentazione dello scenario attuale con le figurine di base sul tavolo.	La rappresentazione della situazione attuale della community e delle relazioni presenti rispetto ad uno specifico gruppo interno legato anche a specifici HR business partner.
La rappresentazione dello scenario attuale con le figurine colorate sul tavolo.	L’introduzione di “stakeholder” esterni importanti, sia a livello italiano sia internazionale. L’utilizzo del colore ha evidenziato anche il “timbro” organizzativo delle singole persone (“difficili, motivanti o neutre”).
L’introduzione delle corde di connessione, dei piedistalli e della palla.	La comparsa delle situazioni presenti e lo sforzo psicologico-emotivo e comunicativo per affrontarle. Le risorse presenti e le azioni di influenza necessarie anche per superare possibili imprevisti.
Lo spostamento dei blocchi di misura lungo la scala.	La visualizzazione di possibile scenari (“Scenario Planning”) all’interno del processo di carriera e di sviluppo di una persona di riferimento a fronte degli obiettivi individuali e degli obiettivi dell’area HR.



Gian Carlo Manzoni

Laurea in Ingegneria al Politecnico di Milano e di professione formatore, facilitatore e consulente organizzativo, ha pubblicato numerosi saggi sulla comunicazione, e sullo sviluppo personale e professionale. Tiene corsi ed interventi di coaching e counseling in Italia e all’estero. All’attività formativa affianca lo studio e la ricerca di nuovi strumenti legati alla formazione esperienziale e alla loro potenzialità di utilizzo, elaborando con gli strumenti METALOG®, nuovi progetti per Team ad alte prestazioni.



StrangeWorld.

Attraverso la lente della cultura.



Progetto. Questa simulazione culturale esamina il modo in cui si originano le prospettive (culturali). In questa straordinaria esperienza, vengono create due mini-culture, di cui vengono poi messi sotto i riflettori il modo in cui esse stesse si sono create e che cosa le ha contrassegnate. Attraverso questo contrasto, diventa evidente che l'imprinting culturale è intrinsecamente influenzato da valori e attitudini.

Preparazione e svolgimento. In due stanze separate, ad ognuna delle due metà del gruppo viene dato il compito di sviluppare la propria identità culturale, seguendo però alcune indicazioni. Questi microcosmi culturali dovranno avere i propri rituali, valori e modi di comportarsi. Non appena le mini-culture si saranno sviluppate, gli osservatori di entrambe le culture cercheranno di capire lo stile di vita degli altri. Successivamente i delegati delle rispettive culture creeranno una "guida di viaggio" relativa all'altra cultura. Il progetto di apprendimento termina con la presentazione da parte di ogni gruppo della "guida di viaggio" che i suoi componenti hanno sviluppato sull'altro gruppo. Durante una "resa dei conti" accompagnata da numerosi "ooh" e "aah", emerge il gran numero di pregiudizi a cui il gruppo ha permesso di sorgere, e viene messo sotto il riflettore il modo in cui tali pregiudizi si sono originati.

Con questa simulazione bi-culturale i gruppi si porteranno a casa la consapevolezza di come si originano gli "occhiali culturali". Vuoi che i tuoi collaboratori imparino a rispettarci a vicenda e a lavorare con persone diverse da sé? StrangeWorld è lo strumento ideale!

Partecipanti (min/ott/max): 6/16/20.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 45-75 minuti.

Spazio necessario: due stanze separate di almeno 40 m2 ciascuna - i gruppi non sono autorizzati a vedersi o ad ascoltarsi a vicenda. Le due stanze dovrebbero essere vicine, così che gli osservatori possano facilmente svolgere le loro visite.

Obiettivi di apprendimento.

Comunicazione interculturale: lavorare con il Value Square, l'iceberg model, l'integrazione degli outsiders, preparazione ad una visita all'estero.

Affrontare il problema dell'immigrazione: origine di pregiudizi e stereotipi e modalità per affrontarli, comprensione fra culture, integrazione, dialogo culturale.

Lavoro di squadra: cooperazione tra settori, fusione di nuove culture aziendali, sviluppo della sensibilità verso altre prospettive.

StrangeWorld. Contenuto: 100 piccole tessere con simboli, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 15 x 15 x 20 cm. Peso: 300 g.



N° ordine. 1519. € 110,00 + IVA e spese di spedizione

Complessità.

Gestire la complessità.



Progetto. Questa sfida di gruppo è stata progettata specificamente per l'educazione alla leadership e per i laboratori di gruppo. Nel mondo reale, i dirigenti sono spesso chiamati a prendere decisioni basate su informazioni preziose, ma minime. Nonostante questa carenza di informazioni, devono formare e coordinare squadre il cui compito è di portare a termine il lavoro con successo. "Complessità" aiuta a visualizzare questo processo, rendendolo letteralmente tangibile per i partecipanti. Consente di dimostrare gli effetti dei diversi stili di leadership sull'efficienza del gruppo, così come le forze di auto organizzazione nel lavoro di squadra. Fornire intuizioni sorprendenti circa le interdipendenze nei gruppi, è un'attività interessante per qualsiasi gruppo.

Preparazione e svolgimento. Dividere il gruppo in 2: un gruppo più piccolo di "managers" ed un gruppo più numeroso. Si può prevedere di nominare anche 2 o 3 osservatori che non prenderanno parte all'azione, ma che saranno in grado di fornire un contributo prezioso durante il resoconto finale. Il gruppo dei dirigenti si ritira in una stanza isolata, dalla quale non si può vedere l'azione che sta per accadere. Dopo che il formatore introduce verbalmente l'attività, il compito è dare al gruppo di lavoro una serie di istruzioni su cosa fare, senza però vedere effettivamente il luogo dove si svolge l'attività. Il gruppo di lavoro ha un certo numero di tentativi per portare a termine il compito. Tra un turno e l'altro, avviene un costante scambio di informazioni. Il gruppo dei manager è sotto pressione perché deve condurre il gruppo di lavoro nel modo migliore possibile, in condizioni decisamente non ottimali.

Partecipanti (min/ott/max): 10/15/20.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 30–45 minuti.

Spazio necessario: 10 x 15 m.

Obiettivi di apprendimento.

Educazione alla leadership: identificare le interdipendenze nei sistemi, trattare con informazioni insufficienti, comunicazione tra la direzione e il gruppo di lavoro, fornire feedback.

Team building: auto-organizzazione, coordinarsi con la direzione, gestione del tempo, gestione della qualità, offrire feedback.

Complessità. Contenuto: 30 carte in plastica (plexiglass 8 x 8 cm, spessore 8 mm) con numeri stampati in rosso, 1 cronometro, 15 metri di corda, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 34 x 25 x 12 cm. Peso: 4.5 kg valigetta inclusa.



N° ordine. 1538. € 215,00 + IVA e spese di spedizione

Le nostre "stelle" segrete.

Visita alla produzione dei nostri strumenti nell'officina della Caritas a Fürstenfeldbruck.

Una cosa è parlare dell'integrazione del più debole nel sistema, un'altra è garantire che ciò avvenga nella realtà. Le persone sono al centro della nostra realtà: ad esempio Mario, Jens, Karl-Heinz, Andreas e altri 20. Le "stelle" segrete della nostra produzione nell'officina Caritas in Fürstenfeldbruck sono le persone diversamente abili che, giorno dopo giorno, producono i nostri prodotti Metalog con il cuore e con le mani. Ognuno è specializzato nell'uso di un macchinario e delle lavorazioni connesse. Sono 24 lavoratori supportati da Alois Mayer e Helmut Thoma, che riescono sempre ad associare la persona giusta all'attività appropriata.

Sosteniamo con il cuore e l'attenzione la nostra squadra nella produzione e soprattutto scopriamo le loro attitudini!

Noi di **METALOG®** training tools siamo così molto orgogliosi di quello che stiamo realizzando con loro!



Alois e Mario parlano del lavoro da fare.



Mario taglia con la "sega a pannello" i componenti per costruire la scatola.



Con la fresatrice Jens mette i componenti nella forma giusta.



Karl-Heinz rifinisce gli elementi in legno con la fresa, in modo da lasciarli lisci al tatto.



Andreas e Stefan si aiutano al trapano per fresare i fori.



Klaus-Michael dà, con la levigatrice, agli elementi di legno, l'ultima finitura.



Per fornire ai partecipanti "diverse" varianti dello stesso prodotto, Thomas pratica sugli assi "diversi" fori.



Con molta forza viene messo a mano l'anello di gomma sulla ruota fresata e forata.



Una volta pronte, i prodotti vengono inscatolati, imballati e poi inviati a Olching.



Noi siamo orgogliosi del lavoro che stiamo facendo con la Caritas e siamo contenti di poter continuare una proficua collaborazione negli anni a venire.

MicroAuto.

Uno strumento – molti utilizzi.

Progetto.

Un certo numero di squadre, lavorando in aree separate, hanno il compito sia di costruire un veicolo sia di sviluppare una vera idea di marketing. Alla fine, i loro veicoli prototipali sono presentati e sperimentati “in un drive test” e sono sottoposti ad una revisione regolamentare per metterli alla prova sulla sicurezza. Uno strumento versatile quindi che trasforma il divertimento in apprendimento.

Preparazione e svolgimento.

Ad ogni squadra è affidato il compito di costruire un veicolo, completo di freni e sistema di sterzo. Ogni veicolo deve essere in grado di trasportare una persona e sarà spinto da al massimo due persone (2 Human Power). Il veicolo avrà bisogno di un logo e di uno slogan per essere proposto al meglio. Un punto critico importante nell'attività è che i veicoli devono avere una struttura abbastanza simile, dove è possibile, ma diversamente attrezzata. Durante la fase di sviluppo, i leader delle squadre si possono incontrare in una zona separata per parlare dei diversi dettagli.

Nella variante ‘Change’, quindi legata al cambiamento, le squadre devono lavorare solo per un determinato periodo di tempo sul proprio veicolo e quindi vengono re-impiegate a lavorare sul veicolo di un'altra squadra. L'attività che è un progetto di apprendimento culmina, “ai sensi dell'articolo 80 del Codice della Strada italiano”, nel fatto che i veicoli devono essere sottoposti ad un test obbligatorio tecnico “entro la loro prima immatricolazione”. Verrà quindi eseguita l'ispezione del veicolo seguita da una dimostrazione della messa su strada a velocità crescente.

Partecipanti - set di base (min/ott/max): 6/15/30; può essere esteso ad un massimo di 60.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 60–120 minuti.

Spazio necessario: una grande stanza con almeno 80 m² divisi in più aree di lavoro, o una serie di piccole stanze.

Obiettivi di apprendimento.

Lavorare in un team: sviluppo di soluzioni creative insieme, cooperazione tra diverse divisioni, comunicazione efficace.

Project management: pianificazione ed esecuzione di un progetto, definizioni delle pietre miliari, gestione della pressione del tempo, condivisione di informazioni, divisione dei ruoli, gestione della complessità.

Comunicazione: utilizzo di un linguaggio di precisione, ascolto attivo, incontro e scambio fra cultura diverse.

Gestire il cambiamento: reazioni flessibile alle nuove condizioni, processo di rotazione, comprensione del cambiamento come un'opportunità per crescere ed ottimizzare.

Gestione della qualità: pianificazione, creazione e valutazione dei criteri di qualità.

Leadership: sviluppo della motivazione, attenzione ai dettagli, negoziazione ed accordo.

Comunicazione interculturale: comunicazione tra diverse culture e sistemi di valori, comunicazione tra diversi siti aziendali in diversi paesi.

Creatività formazione: strategie di creatività utilizzando diversi modelli (ad esempio il modello di Disney).

Marketing: personalizzazione di un'idea di marketing, effetti del marchio e sua promozione, public speaking e rappresentazione scenica del possibile spot pubblicitario.



MicroAuto. Contenuti:

Set di base. 3 set ciascuno per la costruzione di 1 veicolo per il lavoro in tre squadre, 1 libretto di istruzioni dettagliate. Dimensioni: 110 x 22 x 45 cm. Peso: circa 30 kg. Consegnato in una borsa di stoffa.

Set esteso. 1 set di costruzione per 1 veicolo supplementare: lo strumento è adatto a un massimo di 6 squadre e 60 persone.



Set di base. N° ordine. 1536. € 1150,00 + IVA e spese di spedizione

Set esteso. N° ordine. 1537. € 400,00 + IVA e spese di spedizione



Progetto.

In questa attività, altamente stimolante, la chiave del successo consiste nella comunicazione esplicita, nell'ascolto attivo e nel pensiero strategico. CommuniCards è un autentico forziere del tesoro per i professionisti della comunicazione. Va sempre utilizzato!

Preparazione e svolgimento.

Tutti i partecipanti bendati si siedono in un piccolo cerchio. Il formatore prende 2 delle 30 carte e distribuisce le restanti 28 tra i partecipanti. Il compito del gruppo è scoprire la forma e il colore delle 2 carte che mancano, condividendo le informazioni con la squadra sulle carte che possiedono e non vedono. Quando un partecipante alza una carta, il formatore fornisce informazioni solo sul colore.

Partecipanti (min/ott/max): 8/14/28.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 20–45 minuti.

Spazio necessario: Sufficiente a formare un cerchio con tutti i partecipanti.

Obiettivi di apprendimento.

Leadership: raccogliere informazioni, mantenere la focalizzazione, attirare l'attenzione, ottenere riconoscimento.

Gestione del progetto: trasferimento delle conoscenze, sviluppare strategie, gestire informazioni incomplete.

Formazione alla comunicazione: sperimentare una comunicazione stratificata, gestire il flusso di informazioni, disciplinare la comunicazione.

CommuniCards. Contenuto: 30 robuste carte di plastica, 16 bende, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 31 x 22 x 5 cm. Peso: 600 g scatola inclusa.



N° ordine. 1505. € 260,00 + IVA e spese di spedizione

Reazione a Catena.

L'effetto domino.



Progetto.

Nel breve tempo consentito i partecipanti devono creare una “cascata” di tessere del domino. Si può percepire la tensione e l'entusiasmo quando le tessere del domino vengono delicatamente disposte. Come in qualsiasi progetto, squadre diverse si occupano di compiti differenti. Ci sono innumerevoli sfide da affrontare e numerose esigenze da soddisfare durante il processo.

Ce la farà il gruppo a disporre le tessere in modo tale da farne cadere almeno il 75% quando inizierà la reazione a catena?

Preparazione e svolgimento.

Dopo il via il gruppo inizia a lavorare con entusiasmo. Coordinati da “facilitatori”, i partecipanti si concentrano su tutte le possibili soluzioni per sistemare le tessere del domino. Più e più volte il formatore sentirà “Oh, no! Non ancora!” quando qualcuno accidentalmente colpisce una tessera del domino e, in meno di un secondo, distrugge una parte del percorso meticolosamente costruito. Solo l'inserimento dello “Stop di Emergenza” – la rimozione di due tessere dalla catena – interrompe la prematura reazione a catena. Alla fine tutto è pronto per dare inizio alla reazione a catena. Almeno i 3/4 delle tessere devono cadere. Per ottenere ciò, le squadre devono sviluppare una giusta percezione delle distanze tra le tessere e, nelle fasi di prova, devono far fronte all'affidabilità operativa delle curve e delle svolte, dei punti di incrocio, dei dislivelli e molte altre sfide. I “facilitatori” assicurano un regolare flusso comunicativo tra le sottogruppi e ripetutamente invitano l'intero gruppo ad aumentare la propria motivazione.

Partecipanti (min/ott/max): 5/15/35.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 45–60 minuti.

Spazio necessario: aula seminario oppure ambiente esterno con almeno 25 m² (ottimale da 50 m² a 100 m²).

Obiettivi di apprendimento.

Lavorare in team: sviluppare insieme soluzioni creative, utilizzare rituali di squadra, “attivare” un efficace scambio comunicativo.

Gestione del progetto: rendere tangibili gli effetti sinergici, coordinazione tra le sottogruppi.

Sviluppo organizzativo: lavorare con PCM - Processo di Continuo Miglioramento, lavorare con risorse limitate.

Formazione alla leadership: coordinazione delle sottogruppi, gestione di un sistema più ampio.

Reazione a Catena. Contenuto: (fino a 30 partecipanti): 750 tessere del domino in 5 colori (bianco, nero, blu, verde, rosso) e in 5 sacchetti in cotone, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 22 x 54 x 25 cm. Peso: 8 kg.



N° ordine. 1810. € 325,00 + IVA e spese di spedizione

METALOG® a Scuola: sviluppare l'Intelligenza emotiva.

A cura di E-consultant.



Ambito di riferimento. L'Istituto Zaccaria di Milano, scuola storica fondata dai padri Barnabiti, ha voluto utilizzare gli strumenti METALOG® all'interno di settimane culturali per gli studenti.

Gruppo Target. 2 classi del ginnasio, 2 classi del biennio scientifico, 3 classi del triennio classico, 4 classi del triennio scientifico. Si è proposto come progetto di apprendimento un percorso composto da un'introduzione generale del tema condiviso, in plenaria, con un approfondimento a più riprese e con continuità didattica, e quindi momenti di riflessione e condivisione nelle singole classi, come attività parallele.

Lo scopo del cliente. Fra i diversi obiettivi, quello forse più importante è stato quello di educare i ragazzi e le ragazze al rapporto emozione e ragione. Altro obiettivo è stato quello di favorire la cooperazione nelle classi in modo da permettere agli studenti di riconoscersi come individuo nel gruppo e partecipare attivamente, favorendo così lo sviluppo di una maturità sociale fondamentale. Le giornate culturali hanno avuto questo titolo: "Emotiva la Mente!" e sono state focalizzate sull'Intelligenza Emotiva.

Momento in cui sono stati utilizzati. Diversi strumenti METALOG® sono stati utilizzati nelle singole classi in orari mattutini ed anche, in modo più allargato, verso la fine della mattinata, in palestre adibite a contenere classi intere. In particolare utilizzate diverse Fasce del cambiamento e la Reazione a Catena nella palestra, mentre il SysTeaming nelle classi: tutti pienamente compresi come strumento per declinare temi puntuali e determinanti sia a livello personale - la guida, la fiducia, l'autostima - che a livello di gruppo - la condivisione, la leadership, il rispetto, la connessione. Le EmotionCards, presentate nelle classi, sono servite come 'rottura del ghiaccio' ed hanno rilevato le emozioni presenti e quelle desiderabili, mentre diversi Scoop e Torri del Potere, insieme alle Pipeline, fatte nella palestra, hanno messo in rilievo l'organizzazione presente ed assente nei vari gruppi, diventati improvvisamente Team di lavoro, anche in competizione. Si è compreso cosa evitare di fare e cosa fare invece di più, anche a livello motivazionale.



La Pipeline	La situazione reale nella scuola
La consegna delle singole Pipeline a quattro gruppi di ragazzi e ragazze per provarle e capirne il funzionamento.	All'interno di un processo di sviluppo dell'Intelligenza emotiva e della "Leadership" questa fase permetteva di sottolineare l'attenzione dei singoli gruppi alle "regole" e "buone prassi" di condotta suggerite, ed allo stesso tempo permetteva ai gruppi di "autodirigersi" ed "autoregolarsi", sperimentando.
La prova delle Pipeline, messe una dopo l'altra, per fare un "giro di prova" con una certa velocità.	La fase della "prova" incoraggiava i ragazzi alla "prova", metafora delle "prove" scolastiche e del fatto che occorre "farle", anche "simulandone" prima (come per un compito in classe e/o un interrogazione), con intelligenza, anche gestendo al meglio le proprie emozioni di gioia e possibile frustrazione.
La "gara" fra i singoli gruppi, rispettando le regole, per raggiungere un obiettivo: quello di far cadere la pallina dentro un cesto.	La terza fase stimolava il gruppo (e quindi la classe e/o il gruppo esteso) ad essere compatto e focalizzato, insieme, a raggiungere un risultato condiviso, aiutandosi reciprocamente, e stando attenti l'uno all'altro (i ragazzi e ragazze si aiutavano anche a ricordare le "regole del gioco"). Rafforzava la "leadership" individuale e del gruppo.

Focus del debriefing. Il focus è stato condotto su diversi punti significativi a livello di apprendimento, come la costruzione dei concetti chiave da parte degli studenti sui temi affrontati e la cristallizzazione dei punti trattati nelle sessioni plenarie attraverso ogni specifico strumento METALOG®. Importanti sono state le presentazioni personali di vari 'abiti e vissuti emozionali' - feedback della classe - traslazione a ricordi o vissuti concreti con i relativi esiti - individuazione e trasformazione delle emozioni e degli esiti negativi, tramite la scoperta ed emersione del potenziale emozionale e delle risorse a disposizione.

Punti di rilievo emersi. Le riflessioni successive sono state profonde e connotate da interesse ed apprezzamento. Alcuni studenti hanno manifestato il piacere e l'utilità degli esercizi e delle riflessioni con commenti tipo "è più utile fare un gioco così che un intero giorno di lezioni". È stato momento di "problem solving pratico" sia per il singolo sia per la classe.

E-consultant.

È una società di formazione, consulenza e sviluppo, incentrata sul Benessere Produttivo®, generando valore aggiunto attraverso azioni di sviluppo integrate portando così un reale miglioramento alle potenzialità organizzative. All'interno di questo intervento scolastico ha portato la sua "équipe" composta da Counselor, Orientatori familiari, Psicologi e facilitatori aziendali esperti in Intelligenza emotiva e nell'utilizzo degli strumenti METALOG® in ambito scolastico ed educativo.

Pista delle Biglie.

Metti in movimento le tue abilità comunicative!



Progetto.

Condividere le informazioni, gestire le carenze e gestire gli scambi comunicativi sono vere e proprie sfide per qualsiasi squadra. Con la Pista delle Biglie i partecipanti proveranno in prima persona il ruolo decisivo che ha la comunicazione efficace nel raggiungimento degli obiettivi comuni.

Preparazione e svolgimento.

Il gruppo viene diviso in 2 squadre separate. Ogni squadra ha il compito di costruire un percorso per delle biglie in legno, con il materiale fornito. Alla fine, il tipo di costruzione e i tempi impiegati dalle biglie per coprire il percorso dovrebbero coincidere. La comunicazione tra le squadre viene organizzata tramite dei messaggeri. Si possono scambiare informazioni solo verbalmente. Dove sia tecnicamente possibile, si possono utilizzare anche walky-talky o e-mail.

Partecipanti (min/ott/max): 6/14/20.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 60–90 minuti.

Spazio necessario: due aree separate, ognuna di 10 x 10 m.

Obiettivi di apprendimento.

Sviluppo della squadra: interscambio di comunicazione, coordinazione, trovare accordi, comunicare attraverso i media.

Gestione del progetto: gestione e trasferimento di informazioni, trovare soluzioni creative, comunicazione durante le diverse fasi del progetto.

Pista delle Biglie. Contenuto: 18 bastoncini in legno, 2 tubi flessibili e pieghevoli, 4 biglie in legno, 2 cinghie di fissaggio, 1 foglio dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 59 x 40 x 29 cm. Peso: 8 kg, valigetta inclusa (robusta scatola in alluminio).



N° ordine. 1509. € 390,00 + IVA e spese di spedizione

Rischiatutto.

Trasportare con prudenza.



Progetto. Questa attività si concentra sull'importanza di rispettare i bisogni individuali di tutti i membri di una squadra. Lavorando con Rischiatutto, ogni membro può contribuire efficacemente a realizzare il compito solo se tutti gli altri lo sostengono attraverso una comunicazione efficace.

Preparazione e svolgimento. La maggior parte dei partecipanti si copre gli occhi con una benda (il livello di difficoltà aumenta quanto maggiore è il numero dei partecipanti bendati). Ai “ciechi” viene assegnato il compito di portare una palla in equilibrio su un cerchio di metallo, da un piedistallo ad un altro. Tuttavia, essi non possono toccare direttamente l'anello! Invece, trasportano la palla usando un certo numero di corde legate all'anello. Le corde devono essere tenute alle estremità e ben tese (non possono essere accorciate). I “vedenti” dirigono l'intero processo, coordinando il movimento dei “ciechi”. Ogni tipo di comunicazione è verbale, non è consentito toccarsi. Se si fa cadere la palla durante il trasporto, si viene penalizzati in base a criteri che il formatore e il gruppo ritengono più opportuni. Allestendo i due piedistalli indipendentemente, si può regolare il livello di difficoltà a seconda delle capacità del gruppo (per esempio, provare a collocarli su un terreno irregolare, oppure a metterne uno su una scrivania). Le singole corde si possono staccare per adattarsi alle diverse dimensioni dei gruppi. Un'idea in più: se si svolge questa attività all'aperto, all'esterno, perché non aumentare l'emozione sostituendo la palla con un uovo crudo?

Partecipanti (min/ott/max): 4/9/12.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 15–45 minuti.

Spazio necessario: Più ce n'è, meglio è!

Obiettivi di apprendimento.

Team building: interazione, fiducia, cooperazione, gestione dello stress, offrire feedback.

Formazione alla leadership: identificare i bisogni individuali, adattare lo stile della leadership, motivare, comunicare in modo efficace ed esplicito.

Gestione del progetto: gestire la carenza di informazioni, visualizzare le fasi del progetto, determinare i ruoli del responsabile del progetto.

Rischiatutto. Contenuto: 1 anello (acciaio inox), 8 corde robuste (3 mm x 2 m), 2 piedistalli (faggio, smontaggio facile), 1 palla, 5 bende, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 32 x 23 x 11 cm. Peso: 1.7 kg.



N° ordine. 1511. € 110,00 + IVA e spese di spedizione

Vendita del Cuore.

Vendere e negoziare efficacemente.



Progetto.

Come si può promuovere la fiducia tra il cliente e il venditore in modo che il “fare affari” diventi un’esperienza positiva? Cosa posso fare durante le discussioni per gestire il rapporto con il mio socio in affari? Ma anche, cosa succede quando la pressione aumenta e la stima si trasforma in disprezzo? La “vendita del cuore” mi consente di ottenere un feedback prezioso e diretto su come il mio socio percepisce il mio comportamento.

Preparazione e svolgimento.

Il gruppo viene diviso in 4 squadre di vendita. Ogni squadra ha il compito di comprare e vendere parti (= prodotti) attraverso una negoziazione brillante, ma leale e corretta. Ad una persona per ciascuna squadra viene assegnato il compito di creare una forma completa con queste parti. Le squadre di vendita si riuniscono per tre turni di negoziazione e cercano di vendere a prezzi alti e di comprare a prezzi bassi. Tra un turno di negoziazione e l’altro, le squadre si incontrano per i resoconti di squadra per sviluppare ulteriormente la propria strategia e per concordare passi concreti da fare. Come nel mercato reale, emergono sempre nuove informazioni che influenzano gli avvenimenti e i bisogni a cui rispondere. Alla fine dei turni di negoziazione, le squadre si scambiano i feedback. La domanda è: “Che cosa hai provato nell’esperienza del contatto con gli altri?”. L’aspetto interessante è che il feedback reciproco viene sia addebitato che accreditato al risultato totale della squadra. Se lo stile di negoziazione è onesto, la squadra che all’inizio era rimasta indietro nel punteggio potrebbe risultare vincente.

La “vendita del cuore” è uno strumento ingegnoso per chiunque voglia offrire una formazione di altissimo livello nell’attività di negoziazione e vendita.

Partecipanti (min/ott/max): 8/16/24.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 30–45 minuti.

Spazio necessario: circa 50–100 m², 4 tavoli negli angoli e spazio sufficiente al centro per il mercato (in alternativa, usare stanze diverse)

Obiettivi di apprendimento.

Formazione all’attività di vendita: interpretare il linguaggio del corpo, gestire i “rapporti economici”, costruire la fiducia, vendere attraverso forti relazioni. Inoltre capire come la sfiducia e la diffidenza si verificano nei rapporti.

Formazione alla negoziazione: integrare le obiezioni, gestire la dissonanza cognitiva, negoziare sotto pressione.

Vendita del Cuore. Contenuto: 32 pezzi in acrilico tagliati con il laser, 12 scatolette in legno stampate, forme per i feedback, carte dei nomi, graffette per le carte, 44 gettoni, carte di informazione, 1 foglio dettagliato d’istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 11 cm. Peso: 3.6 kg, valigetta inclusa.



N° ordine. 1803. € 495,00 + IVA e spese di spedizione



Progetto.

Tre squadre competono per un bene che è in quantità limitata e da cui tutti dipendono. Poiché all'inizio è praticamente impossibile comunicare tra loro, l'avidità e l'interesse personale o di reparto prevalgono. Il risultato: tutti avranno un esito negativo. Solo in una fase successiva diventa chiaro come il modo migliore di trattare con risorse limitate può essere raggiunto. Un vera e propria chiave di volta per capire come avvengono i momenti 'win-win' e come facilitare la 'moderation'.

Preparazione e svolgimento.

Gli Ecos abitano un certo numero di pianeti in un sistema solare lontano, molto lontano. Fra questi pianeti orbita un pianeta madre, che li fornisce con il gas Ecopozone, che si sviluppa naturalmente ed è di vitale importanza alla loro esistenza. Una volta al mese trasportatori cargo volano dai pianeti madre per estrarre il gas autorigenerante. Ogni pianeta ha lo scopo di massimizzare le scorte di Ecopozone. Tuttavia, così facendo, gli Ecos sui diversi pianeti corrono il rischio di prendere una 'fetta di torta' del gas troppo grande, con la conseguenza di una rovina disastrosa ... Solo nel secondo turno ai sottogruppi dei pianeti è consentito di negoziare con gli altri. Allora diventa improvvisamente chiaro ciò che può essere raggiunto attraverso accordi ed una chiara impostazione di regole condivise. Solo strategie win-win (in cui tutti beneficiano) garantiranno la sopravvivenza di tutti.

Partecipanti (min/ott/max): 6/12/15.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 45 minuti.

Spazio necessario: a seconda delle dimensioni del gruppo, minimo comunque di 50 m².

Obiettivi di apprendimento.

Lo sviluppo di una strategia win-win: negoziazione, trascendendo confini dipartimentali, pensando in un contesto più ampio.

Efficacia degli accordi: trasparenza, rispettando accordi

Gestione delle risorse: quanto possono singoli partecipanti togliere risorse dal 'piatto comune'? Chi decide su come risorse vengono estratte?

Gestione obiettivi: di medio-lungo termine rispetto ad obiettivi a breve termine, la sostenibilità degli obiettivi.

Lavorare con i valori: quali valori sono importanti per noi? l'altruismo contro. l'egoismo.

Ecologia e pensiero sistemico: 'Siamo tutti nella stessa barca'.

EcologicaMente. Contenuto: 3 trasportatori cargo, 200 bombole di gas in legno, borse di stoffa, 1 libretto di istruzioni dettagliate. Dimensioni: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 3 kg incl. cassa di legno.



N° ordine. 1503. € 195,00 + IVA e spese di spedizione

Asse di Equilibrio.

L'asse di equilibrio dei team.



Progetto.

A volte i membri di una squadra hanno la sensazione di intralciarsi a vicenda quando cercano di risolvere i problemi. Questo, spesso, comporta individualismo e mancanza di coordinamento. Con "l'asse di equilibrio" i partecipanti realizzano da vicino che molte volte "lavorare insieme" significa qualcosa di più che lavorare semplicemente allo stesso progetto e nello stesso tempo. L'asse di equilibrio è un eccellente strumento per rompere il ghiaccio e aiuta i partecipanti a sentirsi a proprio agio gli uni con gli altri.

Obiettivi di apprendimento.

Team building: interattività, coordinamento, fiducia, unione, sensazione di gruppo.

Gestione del progetto: affrontare le carenze in modo creativo.

Rompere il ghiaccio: sentirsi a proprio agio con tutti, imparare i nomi di tutti.

Partecipanti (min/ott/max): 5/7/10.

Tempo (non inclusa condivisione finale): 10–20 minuti.

Spazio necessario: 5 x 2 m (lunghezza massima).

Asse di Equilibrio. Contenuto: 1 asse di equilibrio (legno di faggio) comprendente 4 pezzi, con base antiscivolo in sughero, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 93 x 20 x 13 cm. Peso: 14 kg.



N° ordine. 1533. € 240,00 + IVA e spese di spedizione

CerchioPazzo.

Difficile da togliere.

Progetto. A volte può essere difficile trovare delle soluzioni quando continuiamo a cercare di risolvere un problema allo stesso modo. Con il CerchioPazzo si può dare ai partecipanti l'opportunità di praticare qualche esercizio creativo di elasticità mentale, per riuscire ad elaborare nuove strategie di pensiero.

Preparazione e svolgimento. Fissare il CerchioPazzo all'asola di uno dei partecipanti. Il suo compito è quello di toglierlo. E, probabilmente, funziona in modo completamente diverso a seconda di come ognuno pensa ...

Obiettivi di apprendimento.

Creatività: sviluppare nuove prospettive, acquisire fiducia in sé stessi.

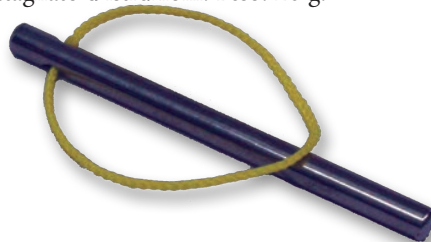
Problem solving: provare più volte a risolvere un problema in modi diversi.

Attivazione: inizio giornata, dopo pranzo.

Assicurati che i tuoi clienti ti ricordino!

Il CerchioPazzo è il regalo promozionale ideale per qualsiasi formatore, facilitatore e coach. Puoi avere anche il tuo nome o slogan stampato sui tuoi CerchiPazzi. Si prega di chiederci termini e condizioni.

CerchioPazzo. Contenuto: 1 CerchioPazzo (acciaio, 8,5 cm), 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Peso: 20 g.



N° ordine. 1513. **1 CerchioPazzo. € 3,00 + IVA e spese di spedizione**

10 e più: € 2,45 per pezzo + IVA e spese di spedizione

ChiodiMagici.

Impossibile? Ripensaci!

Progetto. “Non c’è modo di risolverlo!”, è probabilmente ciò che diranno i partecipanti all’attività quando affronteranno i Chiodi Magici. Non c’è da meravigliarsi! Immaginate la seguente sfida: il compito consiste nel mettere in equilibrio 17 chiodi su un chiodo solo. I 17 chiodi non devono toccare la base o il tavolo. Che perfetta metafora per lavorare con squadre chiamate ad affrontare situazioni apparentemente disperate nella loro vita lavorativa!

Partecipanti: 1–10 (circa).

Tempo (non inclusa condivisione finale): 5–20 minuti.

Spazio necessario: circa 1 x 1 m.

Obiettivi di apprendimento.

Creatività: sviluppare nuove idee e prospettive, sperimentare, aver coraggio di creare.

Gestione del progetto: riconoscere le sinergie nelle risorse.

Energizzante: per fase di riscaldamento e dopo pranzo.

ChiodiMagici. Contenuto: 18 chiodi (180 mm, nichelati, finitura pesante), 1 contenitore (legno), 1 foglio dettagliato d’istruzioni e soluzioni. Peso: 1.4 kg scatola inclusa. Dimensioni: 22 x 12 x 7 cm.



N° ordine. 1512. € 60,00 + IVA e spese di spedizione

Poli Gordiani.

Districare la creatività.

Progetto. fate in modo che i partecipanti del vostro gruppo scoprano come si possono separare due poli legati senza slegare o tagliare le corde che li tengono insieme! Questa attività molto versatile è un classico esempio di come mettere il gruppo in uno stato di alta creatività. Garantito l’effetto “Wow!”

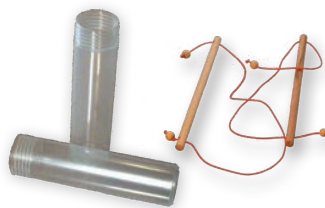
Obiettivi di apprendimento.

Problem Solving: facilitare il Problem solving Creativo e la presa di decisione.

Cambio di prospettiva: vedere le situazioni da punti di vista differenti.

Energizzante: favorire la creatività e la capacità di risolvere problemi.

Poli Gordiani. Contenuto: 1 paio di Poli Gordiani (faggio/corde), 1 Soluzione. Dimensioni: 45 x 6 x 6 cm. Peso: 0,2 kg. Di facile trasporto grazie al tubo apribile.



N° ordine. 1510. 30,00 € + IVA e spese di spedizione.

Bende.

Chi ha spento le luci?

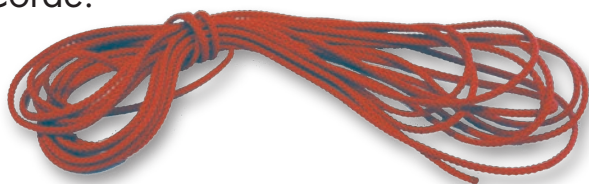
Descrizione del prodotto.

Grazie al morbido tessuto di pile, le bende per gli occhi non sono solo coprenti al 100%, ma sono anche particolarmente morbide sulla pelle. Lavabili a 30° C. Si possono usare per Rischiattutto, CommuniCards, TeamNavigator, SysTeaming e Torre del Potere. Dimensioni: 80 x 15 cm. Colore: rosso. Peso: 30 g.



N° ordine. 1518. 1Benda. € 3,50 + IVA e spese di spedizione
10 e più: € 2,95 per pezzo + IVA e spese di spedizione

Corde.



Corda sintetica di facile presa per numerose attività all’aria aperta.

15 m. N° ordine. 1514. € 19,50 + IVA e spese di spedizione

25 m. N° ordine. 1515. € 32,50 + IVA e spese di spedizione

50 m. N° ordine. 1516. € 65,00 + IVA e spese di spedizione

Dati necessari per la fatturazione:

Organizzazione

Persona di riferimento

Indirizzo

Città

CAP

E-mail

Indirizzo per la consegna (se diverso)

Quantità	Strumento	N° ordine.	Prezzo (€)	Prezzo (€)
	Catalogo		0,00	
	Asse di Equilibrio	1533	240,00	
	Bastone Magico	1506	130,00	
	Bende / 10+	1518	3,50/2,95	
	CerchioPazzo / 10+	1513	3,00/2,45	
	ChiodiMagici	1512	60,00	
	CommuniCards	1505	260,00	
	Complessità	1538	215,00	
	Corde	1514/1515/1516	19,50/32,50/65,00	
	CultuRallye	1804	175,00	
	CultuRallye XXL	1850	295,00	
	EasySpider	1517	190,00	
	Telaio	1522	195,00	
	EcologicaMente	1503	195,00	
	EmotionCards.1	1806	55,00	
	EmotionCards.2	1808	55,00	
	EmotionCards.1+2	1809	99,00	
	Fascia del Cambiamento	1540	230,00	
	Fascia del Cambiamento XXL	1541	265,00	
	Gioco di Parole	1813	285,00	
	IncastroPerfetto	1504	195,00	
	Labirinto	1805	225,00	
	MicroAuto - Set di base	1536	1150,00	
	MicroAuto - Set esteso	1537	400,00	
	Passaparola1	1807	55,00	
	Passaparola2	1811	55,00	
	Passaparola1+2	1812	99,00	
	Pipeline	1530	175,00	
	Pista delle Biglie	1509	390,00	
	Poli Gordiani	1510	30,00	
	Ponte di Leonardo	1526	235,00	
	RealityCheck	1508	85,00	
	Reazione a Catena	1810	325,00	
	Rischiatutto	1511	110,00	
	Scoop	1500	98,00	
	SolutionBoard	1814	350,00	
	StrangeWorld	1519	110,00	
	SysTeaming	1501	375,00	
	Team²	1539	345,00	
	TeamNavigator	1539	325,00	
	Torre del Potere	1534	220,00	
	Torre del Potere XXL	1551	245,00	
	Torre del Potere individuale	1527	270,00	
	Torre del Potere individuale XXL	1528	290,00	
	Vendita del Cuore	1803	495,00	

+ IVA e spese di spedizione

Termini e condizioni.

Il nostro piccolo ritratto.

Prezzi. Tutti i prezzi sono in Euro al netto dell’IVA e delle spese di spedizione e consegna. I prezzi sono validi per gli articoli così come sono descritti e sono aggiornati “on line”.

Fatturazione. La fattura verrà emessa all’ordine. Pagamento anticipato dietro presentazione nostra fattura mediante bonifico bancario.

Garanzia di rimborso. Se un articolo non dovesse corrispondere alle vostre aspettative, potrete restituirlo entro 14 giorni dalla data di acquisto e sarete completamente rimborsati. I prodotti resi devono essere inutilizzati e nelle condizioni originali. I prodotti con speciali superfici stampate o incise non saranno rimborsati.

Spedizione e imballo. Le spese di spedizione ammontano a € 16,00. Per gli ordini inferiori ai € 100, le spese di spedizione sono di € 7,50.

Validità. Non possiamo accettare altre condizioni eventualmente richieste dall’acquirente. Il catalogo si intende valido fino alla pubblicazione del prossimo.

Modifiche nella progettazione dei prodotti. La progettazione o i dati tecnici dei prodotti possono subire modifiche senza preavviso.

Garanzia. Offriamo una garanzia limitata di 24 mesi su tutti i nostri prodotti. La garanzia copre qualsiasi difetto di materiale o di lavorazione. Ci impegniamo a far riparare o sostituire il prodotto acquistato. Questa garanzia non copre danni derivanti da un uso scorretto, forzature o naturale usura. Inoltre, si applicano le garanzie legalmente previste.

Dominio di proprietà. Tutti i prodotti rimangono di proprietà esclusiva di METALOG® training tools fino alla ricevuta del pagamento completo.

Giurisdizione. In caso di controversie il foro competente è a Milano.

Protezione dati. Tutti i dati personali necessari per trattare il vostro ordine sono da noi conservati e usati solo in osservanza delle leggi e delle disposizioni sulla privacy vigenti in Italia.

METALOG® training tools sono protetti dal copyright e con design registrato.

© 2013 /14 METALOG® training tools.

Le promesse che facciamo.

Consegna.

Forniamo una priorità rapida ed un’affidabile consegna dei prodotti in Italia in 4 giorni lavorativi. Possiamo gestire anche spedizioni urgenti con un leggero sovrapprezzo.

I nostri 14 giorni di garanzia di restituzione.

Ordine senza rischi: se per qualsiasi motivo non si è soddisfatti del vostro acquisto, può essere restituito ottenendo un rimborso completo.

24 mesi di garanzia.

Vogliamo la vostra completa soddisfazione: qualora ci dovessero essere componenti difettosi verranno riparati gratuitamente o sostituiti completamente.

Assistenza clienti.

Avete delle domande o bisogno di aiuto per scegliere il prodotto giusto per il vostro progetto? Scriveteci o chiamateci:

info@metalog.it
+39 02 49 52 65 86

Il nostro team di assistenza clienti è pronto ad aiutarvi.



METALOG® ITALIA S.R.L.
Via Zanella n°57
20133 Milano
Tel/Fax: 02 49 52 65 86
E-mail: info@metalog.it
Web: www.metalog.it
P.IVA 08108320964

EmotionCards.

Mostra come ti senti.



Progetto.

Le EmotionCards (Carte delle Emozioni) sono piccole, solide opere d'arte fotografiche multifunzione. Esperienze e sentimenti personali possono essere facilmente tradotti in parole perché vengono visualizzati. Le carte si possono utilizzare sia per attività con un numero esiguo di persone, sia con gruppi più numerosi.

Preparazione e svolgimento.

Le carte vengono sparse su un tavolo. Dopo il termine del progetto didattico, bisogna chiedere ad ognuno dei partecipanti di prendere una carta delle emozioni che risponda, ad esempio, alle seguenti domande: "Quale immagine riflette lo stato d'animo in cui ti trovavi durante il progetto didattico?" oppure "Quale immagine ti è stata di aiuto durante il progetto?". Nella fase successiva ogni partecipante presenta la sua carta al gruppo. Facendo in questo modo, tutti i partecipanti vengono coinvolti nel processo di resoconto finale: anche quelli più riservati e timidi vengono facilmente integrati nella discussione. Le EmotionCards rendono accessibili a tutti prospettive ed esperienze diverse.

Suggerimenti sull'utilizzo delle EmotionCards.

Familiarizzazione: all'inizio dell'attività, aiutare i partecipanti a conoscersi reciprocamente in modo creativo. Chiedere loro di prendere una delle carte: "Scegliete un'immagine che dica qualcosa di personale su di voi!". I partecipanti, quindi, si presentano usando le foto.

Suscitare aspettative: con le carte si possono suscitare le aspettative dei partecipanti riguardo all'attività da svolgere. I partecipanti scelgono una carta che risponde alla domanda: "Dove vorresti essere alla fine dell'attività? Scegli un'immagine rappresentativa". Chiedere ai membri del gruppo di presentare a vicenda le carte scelte.

Feedback: si possono utilizzare le EmotionCards, alla fine dell'attività, per il feedback. Domande suggerite: "Qual è stato uno dei più importanti risultati ottenuti e quale immagine rappresenta questo risultato?" oppure "Quale sarà il tuo prossimo passo? Cos'hai intenzione di mettere in pratica nella vita quotidiana? Scegli l'immagine che meglio rappresenta questo". Con l'aiuto della carta prescelta, ogni partecipante offre il suo feedback. Si potranno trovare altri suggerimenti nelle istruzioni.

EmotionCards. Contenuto: 50 carte fotografiche (21 x 14.5 cm), 1 manuale dettagliato d'istruzioni



EmotionCards.1 N° ordine. 1806.
€ 55,00 + IVA e spese di spedizione



EmotionCards.2 N° ordine. 1808.
€ 55,00 + IVA e spese di spedizione

Pacchetto doppio. 1 + 2. N° ordine. 1809. € 99,00 + IVA e spese di spedizione